Die sozialpolitische Einstellung der Industrie im Lichte moderner Wirtschaftsgesinnung

Dissertation

zur Erlangung der Würde eines Doktors
der Staatswissenschaften (rer. pol.) bei der rechts- und
staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität zu Breslau

vorgelegt von

Alois Przewloka

Diplomvolkswirt

1928

Spezial-Druckerei für Dissertationen Dr. Hermann Eschenhagen K.-G., Ohlau i. Schlesien.

Gedruckt mit Genehmigung
der staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Breslau

Berichterstatter: Prof. Dr. W. Mitscherlich

Inhaltsübersicht.

Literaturverzeichnis.

Albrecht, Gerhard: Die sozialen Klassen. Leipzig 1926.

Amonn, Alfred: Der Begriff der Sozialpolitik, in: Schmollers Jahrbuch, Bd. 48, 1924, S. 159 ff.

Balas, Karl von: Die Grundlagen der Sozialpolitik. Jena 1926.

Behringer, Friedr.: Die Fortbildung der wirtschaftl. Räteverfassung, zusammengestellt von Urteilen deutscher Wirtschafts- und Arbeitervertreter über die wirtschaftl. Räte und neue Vorschläge für deren Bildung und Betätigung. Hamburg 1921.

Berlepsch, Graf von: Warum betreiben wir die soziale Reform? Jena 1903.

— Sozialpolitische Erfahrungen und Erinnerungen. München-Gladbach, 1925.

Bernhard, Georg: Wirtschaftsparlamente. Von den Revolutionsräten zum Reichswirtschaftsrat. München 1923.

Bernhard, Ludwig: Unerwünschte Folgen der deutschen Sozialpolitik. Berlin 1912.

Bielschowsky, Ernst: Die sozialen und ökonomischen Grundlagen des modernen Schlichtungswesens in seiner Bedeutung für die Lösung der sozialen Frage. Berlin 1921.

Bloos, Richard: Der „Sinn" der menschlichen Arbeitsgemeinschaft. Eine psycho-analytische Studie. Dresden 1926.

van der Borght: Grundzüge der Sozialpolitik. 2. Aufl. Leipzig 1923.

v. Borsig, Ernst: Industrie und Sozialpolitik. Berlin 1924.

Brauer, Theodor: Lohnpolitik in der Nachkriegszeit. Jena 1922.

— Deutsche Sozialpolitik und deutsche Kultur. Freiburg 1926.

Brauns, Hans: Wirtschaftskrisis und Sozialpolitik. München-Gladbach 1924.

Brauweiler, Roland: Arbeitgeberverbände und Sozialpolitik. Vortrag, in: Schriften des Bundes badischer Arbeitgeberverbände e. V. Mannheim 1926.
Brentano, L.: Zum Achtstundentag, im: „Internationalen Kongreß für Sozialpolitik in Prag." v. 2.—4. 10. 24. Jena 1925.
Brigl-Matthiaß: Das Betriebsräteproblem Berlin 1926.
Diehl, Karl: Arbeitsintensität und Achtstundentag. Jena 1923.
Ebert, Fritz: Der deutsche Arbeiter in der Wirtschaft, in Schriftenreihe: Praktischer Sozialismus, Bd. 15, Berlin 1925.
Ehrenberg, Richard: Sozialreformer und Unternehmer. Jena 1904.
Erkelenz, Anton: Moderne Sozialpolitik. Berlin 1926.
Ford, Henry: Mein Leben und mein Werk. Leipzig 1923.
Günther, Adolf: Sozialpolitik. 1. Teil: Theorie der Sozialpolitik. Berlin 1922.
Herkner, Heinrich: Die Arbeiterfrage. 7. Aufl. Leipzig 1921.
Heyde, Ludwig: Abriß der Sozialpolitik. 3. und 4. Aufl. Leipzig 1923.
Hoff, Ernst: Entwicklung und Bedeutung des Tarifvertragsgedankens. Düsseldorf 1925.
Hue, Otto: Die Bergarbeiter. Historische Darstellung der Bergarbeiterverhältnisse von der ältesten bis in die neueste Zeit. Bd. 2, Stuttgart 1913.
Jahn, Georg: Verstaatlichung und Vergesellschaftung, in: Volkswirtschaftliche Zeitfragen, Jahrgang 40, 1920, Nr. 3.
Kaskel, Walter: Die sozialpolitische Gesetzgebung, in: Sammlung: Staat und Wirtschaft. Berlin 1921.
Kreil, Ernst: Einst und Jetzt in der wirtschaftlichen und sozialen Lage der deutschen Arbeiterschaft. Berlin 1926.
Kuhlo, Alfred: Gemeinsame Arbeit oder gemeinsamer Untergang. Ein ernstes Wort in letzter Stunde an Unternehmer und Arbeiter. München 1926.
Kühne, Otto: Soziale Auslese oder soziale Anpassung. Das Grundproblem jeder Sozialpolitik. Greifswald 1925.
Kumpmann, Karl: Die neuere Entwicklung der sozialen Frage. Tübingen 1919.
Lechtape, Heinrich: Die deutschen Arbeiterverbände. Ihre volkswirtschaftliche Funktion und ihre soziologischen Grundlagen. Leipzig 1926.

Leibrock, Otto: Arbeitsgemeinschaft. Leipzig 1920.
Liefmann, Robert: Kartelle und Trusts und die Weiterbildung der volkswirtschaftlichen Organisationen. Stuttgart 1924.
— Die Unternehmungsformen. 3. Aufl. Stuttgart 1923.
Lüttgens, Karl-Max: Vom Schlichtungswesen. Rückschau und Ausblick. in: Veröffentlichungen des Arbeitgeberverbandes der Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke Mitteldeutschlands. Heft 14, 1926.
Mitscherlich, Waldemar: Skizze einer Wirtschaftsstufentheorie. Leipzig 1924.
— Der moderne Wirtschaftsmensch, in: „Weltwirtschaftl. Archiv." Bd. 20, Jahrgang 1924, S. 25 ff.
— Der Nationalismus Westeuropas. Leipzig 1920.
— Moderne Arbeiterpolitik. Leipzig 1927.
Moll, Bruno: Die Diskrepanz zwischen Leistung und Einkommen im modernen Wirtschaftsleben, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft. 81. Bd. 1926.
Pohle, Ludwig: Der Unternehmerstand, Vorträge der Gehe-Stiftung, Bd. 3, 1911.
Potthoff, Heinz: Die sozialen Probleme des Betriebes. Berlin 1925.
Raunecker, Bruno: Sozialpolitik durch Produktionspolitik. Duisburg 1925.
— Die soziale Bedeutung der Rationalisierung, im: Reichsarbeitsblatt, 6. Jahrg. 1926, Nr. 28.
Ritzmann, Friedr.: Internationale Sozialpolitik. Leipzig 1925.
Schlüter, Hartwig: Grundgesetze der Unternehmerorganisation. Berlin 1923.
Schmidt, Wilhelm: Die deutsche Arbeiterbewegung der Vorkriegs- und Revolutionszeit in besonderer Berücksichtigung des Werkgemeinschaftsgedankens. Berlin 1925.
Schmoller, Gustav: Ueber einige Grundbegriffe der Sozialpolitik und der Volkswirtschaftslehre. Leipzig 1904.
— Die soziale Frage. München-Leipzig 1918.
Schwiedland, Eugen: Volkswirtschaftslehre. 2. Aufl. Wien-Berlin 1920.
Seidel, Richard: Die Gewerkschaften nach dem Kriege. Berlin 1925.
Sieben, Klemens: Abbau der Sozialpolitik. 1926.

Simmel: Soziologie, Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Leipzig 1923.
Sombart, Werner: Das Wirtschaftsleben im Zeitalter des Hochkapitalismus. München-Leipzig 1927.
Spann, Othmar: Haupttheorien der Volkswirtschaftslehre. 10. bis 15. Aufl. Leipzig 1923.
— Fundament der Volkswirtschaftslehre. Jena 1923.
— Die wissenschaftliche Ueberwindung des Marxismus. Vortrag. Berichte der Vereinigung der deutsch. Arbeitgeberverbände. Heft 20, Charlottenburg 1922.
Theus, Theodor: Demokratie und Selbstverwaltung. Sammlung: Staat und Wirtschaft. Berlin 1921.
Tobler, Ernst: Wirtschaftsphilosophie. Leipzig 1926.
Tschiersky: Wirtschaftsverfassung. Breslau 1924.
von Ungern-Sternberg: Die Industriegemeinschaft. Berlin 1925.
Vögler: Die menschliche Arbeitskraft im Produktionsprozeß, drei Vorträge. Düsseldorf 1925.
Weber, Adolf: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. 3. bis 4. Aufl. Tübingen 1921.
Wiedenfeld, Kurt: Das Persönliche im modernen Unternehmertum. München 1920.
von Wiese, Leopold: Sozialpolitik, im Handwörterbuch der Staatswissenschaften. 4. Aufl. Bd. 7, 1923, S. 612 ff.
Windschuh: Praktische Werkspolitik. Berlin 1923.
Wilbrandt, Robert: Die moderne Industriearbeiterschaft. Stuttgart 1926.
Witte, J. M.: Taylor, Gilbrecht, Ford. 2. Aufl. Berlin 1925.
Wörner, Gerhard: Der demokratische Gedanke im deutschen Sozialrecht. Halberstadt 1925.
Zimmermann, Waldemar: Die Arbeiterfrage in Deutschland nach dem Kriege. Berlin 1925.
— Physische Wirkungen der Rationalisierung auf die Arbeiterschaft, im: Reichsarbeitsblatt, 6. Jahrg. 1926, Nr. 28, 44 und 45.
v. Zwiedineck-Südenhorst: Sozialpolitik. Leipzig 1911.

Zeitschriften, Denkschriften, Jahrbücher, Geschäftsberichte.

„Arbeitsrecht", herausgegeben von Potthoff, 5.—8. und 12. Jahrg. Stuttgart 1918—21, 1925.
„Arbeit und Beruf", Monatsschrift des Arbeitsmarktes, der Berufsberatung und verwandter Gebiete, herausgegeben vom Brandenburgischen Landesarbeitsamt, Jahrg. 1921 bis 1925.
„Die Arbeit", Zeitschrift für gewerkschaftspolitische und Wirtschaftskunde, herausgegeben von Th. Leipart, 1.—2. Jahrg. 3, 1—7 u. 4. J. Berlin 1924—27.
„Der Arbeitgeber", Zeitschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Jahrgang 10—17, Berlin 1920 bis 1927.
„Die deutsche Arbeitgeber-Zeitung", Berlin 1923, 1924.
„Die Arbeitszeitfrage in Deutschland", Eine Denkschrift, verfaßt von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin 1924.
„Die Lohnpolitik der deutschen Arbeitgeber", Eine Denkschrift, verfaßt von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Berlin 1924.
Berichte der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 20, Charlottenburg 1922.
„Deutsche Arbeit", Jahrgang 7—11, Berlin 1918.
„Deutsche Werkmeister-Zeitung", Düsseldorf, Jahrg. 1922 bis 1925.
„Freie Wirtschaft", Zeitschrift für die freie Entfaltung des deutschen Erwerbslebens, herausgegeben v. Borchard, Berlin, Jahrgang 1919.
„Deutsche Wirtschaftszeitung", Organ des deutschen Industrie- und Handelstags, Berlin, Jahrg. 1921 bis 1925.
„Der Deutsche", Jahrgang 1927.
„Geschäftsberichte" der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände e. V., Berlin 1918, 1920—1925/26.
„Gewerkschaftszeitung", Berlin 1922, bis 1927.
„Gewerkschaftsarchiv", I
„Jahrbuch des Arbeitsrecht", I, III und IV, herausgegeben von Hoeniger,
„Jahrbuch für Soziologie", I, Karlsruhe 1925.
„Industrie-Kurier", 4. Jahrg. Berlin 1919.
„Kölnische Zeitung", Nr. 451, v. 27. Juni 1927.

„Korrespondenzblatt des A. D. G. B.", Berlin, Jahrg. 1919 bis 1925.
„Der internationale Kongreß für Sozialpolitik", v. 2.—4. 10. 1924, Verhandlungen und Berichte, Jena 1925.
„Magazin der Wirtschaft", 2. Jahrg. Nr. 9, Berlin 1926.
„Reichsarbeitsblatt", 4. u. 6. Jahrg. Berlin 1924 u. 1926.
„Archiv für Sozialwissenschaften", Jahrg. 48, 50, 51.
„Sozialistische Monatshefte", Berlin Jahrg. 1920—26.
„Soziale Praxis und Archiv für Volkswohlfahrt", Jena 1918 bis 1927.
„Schmollers Jahrbuch" für Gesetzgebung, Verwaltung und Volkswirtschaft im Deutschen Reich, Leipzig Jahrg. 25, 34, 47, 48.
„Soziale Kultur", München-Gladbach, Jahrg. 38, 39, 45, 46.
„Soziale Revue", J. 26.
„Sozialwissenschaftl. Forschungen", 1922.
„Schweizerische Zeitschrift für Wirtschaft und Sozialpolitik", Bern, Jahrg. 1919 und 1924.
„Schriften der Gesellschaft für soziale Reform", Band 8, Jena 1919.
„Schriften des Vereins der Sozialpolitik", Leipzig, Band 159, 163.
„Technik und Kultur", 17. Jahrg. Essen 1926.
„Weltwirtschaftliches Archiv", Bd. 20, 1924 u. Band 21, 1925.
„Wirtschaft und Verkehr", Zeitschrift der Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf, 2. J. 1924, Nr. 3 und 3. J. 1925.
„Wirtschaftsdienst", Hamburg, Jahrg. 1920—1927.
„Wirtschaftliche Nachrichten aus dem Ruhrbezirk", 1. Halbbd. 6. J. Essen 1925.
„Zeitschrift für die ges. Staatswissensch.", Bd. 81, 1926.

Einleitung: Der Begriff der Sozialpolitik.

Es ist unsere Aufgabe, Untersuchungen anzustellen über die Einstellung der Industrie zu den Problemen, die in der jüngsten Vergangenheit und in der Gegenwart in besonderem Maße in den Interessengegensatz hineingezogen wurden, scharfe Kritik und Ablehnung ausgelöst, ja Kampf und Unruhe in das Wirtschaftsleben hineingetragen haben, zu den Problemen der Sozialpolitik. Die Gegensätzlichkeit der Auffassungen auf dem Gebiete der Sozialpolitik liegt nicht zum wenigsten begründet in der mangelhaften Kenntnis oder der Verkennung des Wesens, der Motive und der Grundlagen der Sozialpolitik, ihrer Bedingtheit, ihrer Abhängigkeit von wirtschaftlichen, politischen, kulturellen und verschiedenen anderen Faktoren. Hierüber werden wir uns Klarheit verschaffen müssen, denn erst die richtige Erkenntnis der sozialpolitischen Zusammenhänge ermöglicht uns, in die Untersuchung der Frage nach dem Verhalten der Industrie zu den Problemen der modernen Sozialpolitik einzutreten. Zuvörderst erscheint es uns notwendig, eine Verständigung über den Begriff der Sozialpolitik herbeizuführen.

Was ist Sozialpolitik, wie ist Sozialpolitik zu definieren? Diese Frage ist nicht ohne gewisse Vorbehalte, wenn überhaupt eindeutig, zu beantworten. In der Literatur ist der Begriff der Sozialpolitik heiß umstritten.[1] Für Heyde ist die Sozialpolitik der Komplex der planmäßigen Bestrebungen und Maßnahmen, die primär den Zweck verfolgen, das Verhältnis der Klassen und Stände zueinander und zu den Staatsgewalten nach Maßgabe von Wert- (insbesondere oft Gerechtigkeits-) Vorstellungen zu beeinflussen.[2] Der Auffassung Heydes, daß Wert- und Gerechtigkeitsvorstellungen, die schon für Schmoller den Kernpunkt der Sozialpolitik bilden, der Maßstab sind, treten diejenigen

1) vgl. Amonn, Alfred: Der Begriff der Sozialpolitik. In: Schmollers Jahrb. 48. Jahrg. 1924, S. 159 ff., und v. Wiese: Sozialpolitik, im Handwörterbuch der Staatsw. 4. Aufl. Bd. 7, 1923 S. 612 ff.

2) Ludwig Heyde: Abriß der Sozialpolitik, 3. und 4. Aufl., Leipzig 1923, S. 1.

entgegen, die Werturteile, ethische Erwägungen aus der Sozialpolitik verbannt wissen wollen. Sombert will die Sozialpolitik als einen Teil der Wirtschaftspolitik, Adolf Wagner als die Politik aufgefaßt wissen, die sich auf den Verteilungsprozeß bezieht.[3] Bortkiewcz konstruiert aus dem Begriff der sozialen Klassen und der sozialen Gegensätze den Begriff der Sozialpolitik. Bortkiewicz ist über den Rahmen der geschichtlichen Zusammenhänge hinausgegangen und hat die Sozialpolitik als Kategorie der Gesellschaftspolitik schlechthin erfaßt. Die Definition von Bortkiewicz war, wie v. Wiese meint, „der erste Versuch, von den geschichtlichen Gegebenheiten abzusehen und die Erscheinungen in die Sphäre der gesellschaftswissenschaftlichen Systematik zu erheben".[4] Dieser Einstellung hat sich van der Borght durch seinen weiteren Begriff der Sozialpolitik angepaßt. Unter Sozialpolitik im engeren Sinne versteht er aber die Arbeiterpolitik, stellt also hier die geschichtlichen Zusammenhänge in den Vordergrund.

Die Antwort auf die Frage, wie Sozialpolitik zu definieren ist, wird willkürlich danach bestimmt sein, ob man den Begriff in einen weiteren Rahmen spannt oder den geschichtlichen Ablauf meint, Wert- und Gerechtigkeitsvorstellungen als Maßstäbe annimmt oder Wertfreiheit verlangt. Eine für alle Zeiten feststehende und gültige Definition, die den wesentlichen Inhalt der Sozialpolitik wiedegibt, wird sich schon aus dem Grunde nicht aufstellen lassen, weil der Inhalt der Sozialpolitik an geschichtliche Voraussetzungen gebunden ist. Die sozialpolitische Betätigung wird den Forderungen der verschiedenen Zeitepochen zu entsprechen haben, unter dem Einfluß dieser Forderungen wird sich die Sozialpolitik wandeln. Die Tatsache der Abhängigkeit der Sozialpolitik von den verschiedenen Faktoren hat Heyde mit folgenden treffenden Worten gekennzeichnet: „Die Sozialpolitik ist an verschiedene Klassen gerichtet, je nach der politischen und persönlichen Eigenart der jeweiligen Machthaber, je nach Zivilisation und Kultur einer Generation, je nach den geistigen Grundströmungen und wirtschaftlichen Voraussetzungen einer Zeit, aber auch je nach dem Verhalten der Klassen gegeneinander und gegenüber

3) vgl. Amonn a. a. O. S. 161.
4) v. Wiese, a. a. O. S. 612 ff.

den Machthabern. Die Sozialpolitik jedes Zeitalters hat somit einen anderen Gegenstand und ein wechselndes Gepräge".[5]

Wenn wir die Bedeutung der Forderungen moderner Sozialpolitik erfassen wollen, müssen wir neben den politischen Zeitverhältnissen die wirtschaftlichen Verhältnisse, die den stärksten Einfluß auf die Gestaltung der Sozialpolitik ausüben, und die geistige Einstellung der im Wirtschaftsleben unmittelbar tätigen Schichten einer Betrachtung unterziehen. Wir werden also untersuchen müssen, ob der Charakter des modernen Wirtschaftslebens gegenüber dem des vorigen Jahrhunderts eine Wandlung erfahren hat, und, falls wir zu einer Bejahung kommen, dann darlegen, welcher Einfluß dadurch auf das Gepräge der Sozialpolitik ausgeübt wird.

---

5) Ludwig Heyde: a. a. O. S. 2

Erster Hauptteil:
Die Grundlagen moderner Sozialpolitik.

I. Abschnitt:
Die Veränderung der wirtschaftlichen Verhältnisse infolge der Ueberwindung des individualistischen Wirtschaftssystems durch die korporativ gebundene Wirtschaft auf einzelwirtschaftlicher Grundlage.

Das Wirtschaftsleben des 19. Jahrhunderts wird beherrscht von den Lehren der klassischen Nationalökonomie. Schrankenlose Freiheit auf wirtschaftlichem Gebiet ist oberster Grundsatz, das Walten der freien Konkurrenz wird zum Regulator der Wirtschaft, deren Ablauf durch natürliche Gesetze bestimmt ist. Die Herrschaft hergebrachter bindender Normen wird überwunden, die mittelalterliche Korporativwirtschaft wird beseitigt, anstelle der Gebundenheit herrscht Freiheit. Landwirtschaft, vor allem aber Handel und Gewerbe befreien sich von den Bindungen, mit denen sie die mittelalterliche Korporativwirtschaft eingeengt hat. Dieses Streben wird gefördert durch den Aufschwung der Technik. Die Einführung und Verwendung von Maschinen gestattet eine ungeahnte Steigerung der Produktion, die über den lokalen Absatz hinaus auf dem nationalen und internationalen Markt Absatzmöglichkeiten findet. Die Einführung der Arbeitsteilung und die Erfindungen der Technik verschärfen den Wettbewerb, es kann sich nur der im Wirtschaftskampf behaupten, der am billigsten zu produzieren vermag. Dadurch, daß die Arbeitsteilung den früher von einem oder mehreren Menschen bewältigten Arbeitsprozeß in zahlreiche Handgriffe auflöst, der einzelne also nur einen oder wenige Handgriffe zu verrichten hat, die er aber nach einer gewissen Zeit der Uebung schnell und gut ausführen kann, wird der Ertrag der menschlichen Arbeit ungeheuer gesteigert. Der Tatsache, daß durch die Arbeitsteilung der menschlichen Arbeit der Inhalt genommen wird, die Ar-

beit mechanisiert, der Mensch selbst zur Maschine wird, schenkt man keine Beachtung. Bedeutung allein hat die Frage der Rentabilität.

Unter allen Umständen und ohne Rücksicht auf die durch dieses Streben verursachten Schäden wird in der Produktion möglichst große Wirtschaftlichkeit erstrebt. Dieses Prinzip feiert Triumphe, „ein Kult der wirtschaftlichen Ergiebigkeit entfaltet sich".[1] Dies drängt in steigendem Maße zur Vervollkommnung und zur großzügigen Verwendung von Maschinen, zu einer intensiveren Ausgestaltung der Arbeitsteilung, zur Massenfabrikation und damit schließlich zum Großbetrieb, der zum typischen Vertreter der ganzen Wirtschaftsperiode wird.[2] Das Walten des freien Wettbewerbs zwingt jeden zur vollsten Ausnutzung seiner Kenntnisse und Fähigkeiten. Da jeder auf sich selbst gestellt, sich selbst für die Erfolge seiner wirtschaftlichen Tätigkeit, die zur Grundlage des gesellschaftlichen Lebens wird, verantwortlich ist, setzt ein Jagen und Streben danach ein, jede günstige Situation auszunützen, um dem anderen nicht den Vortritt zu lassen. Eine wirtschaftliche Tatkraft und Regsamkeit wird ausgelöst, wie sie die mittelalterliche Korporativwirtschaft nicht gekannt hat. „Einer ist der Wächter des anderen, ist der Ansporn für den anderen".[3] Davon hat nach den Lehren der klassischen Nationalökonomie die Gesamtheit den Vorteil, das Wirken des freien Wettbewerbes schlägt schließlich aus zu einer Harmonie der Kräfte und Interessen, zu einer „sozialen Harmonie." Der Zwang, an sich selbst zu denken, die ganze Verantwortung für ökonomisches Tun und Lassen allein zu tragen, führt nach und nach dazu, den ökonomischen Egoismus zu etwas Gutem zu stempeln.[4]

Jedes Mittel ist heilig, dient es nur der Erreichung eines wirtschaftlichen Erfolges und damit der wirtschaftlichen Macht, die allein etwas gilt und das erstrebenswerte Ziel bedeutet. Schwiedland charakterisiert dieses Streben mit folgenden Worten: „Das Ziel der Zeit scheint bloß zu sein, daß der Einzelne sich durchsetzt, ohne daß sie nach dem

---

1) Eugen Schwiedland: Volkswirtschaftslehre, 2. Aufl. Wien-Berlin 1920, S. 33.
2) Waldemar Mitscherlich: Der moderne Wirtschaftsmensch in „Weltwirtschaftl. Arch.", 20. Bd., 1924, S. 33.
3) Othmar Spann: Haupttheorien der Volkswirtschaftslehre, 10. Aufl. Leizpig 1922, S. 62.
4) Waldemar Mitscherlich, siehe Anm. 2, S. 36.

menschlichen Wert der Person früge, die sich da kämpfend behauptet. Machterstrebende und machtübende Menschen sind die Vertreter der Zeit. Unverhüllt werden Interessen maßgebend für das Verhalten; Vorteil lenkt die Menschen und ist in seinen Zielen wie Mitteln bedenkenlos. Anstatt Herr seiner Ziele und seines Lebens zu sein, unterliegt der Mensch der Wucht der allgemeinen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse, und zu Einfluß und Macht gelangt derjenige, der sich ohne inneren Vorbehalt am raschesten rein wirtschaftlichen und politischen Beweggründen anzupassen vermag. Dieses Streben bringt in der Gesellschaft neue Schichten hoch, und zu Viele sehen im sittlichen Empfinden nur ein Hemmnis für ihr Weiterkommen."[5]

Der Wirtschaftsmensch vorwiegend des 19. Jahrhunderts,[6] der freie Wirtschaftsmensch, setzt alles daran, seine wirtschaftliche Selbständigkeit und Freiheit zu behaupten. Als Autokrat, dem sich alles zu unterwerfen hat, was seinen Zwecken dient, steht er an der Spitze seiner Unternehmung, die für ihn sein Ein und Alles, sein eigenes Ich bedeutet. Ihm gegenüber steht die Masse der aller Sicherheit ihrer Existenz beraubten, machtlosen Arbeiter. In ihnen sieht er meist nicht den Menschen, sie interessieren ihn als Träger von Arbeitskraft, die man nach dem mechanischen Gesetz von Angebot und Nachfrage kauft.

In diesem Wirtschaftssystem des rücksichtslosen Konkurrenzkampfes kann sich nur der Starke behaupten und seinen Herrschaftsbereich ausdehnen, während der Schwache sich dem Stärkeren unterwirft oder untergeht. Das bedeutet Ausbeutung von Menschenkräften, die sich um der nackten Existenz willen den jeweiligen Bedingungen des Arbeitsmarktes fügen müssen. Die Jagd nach einer durch die Herrschaft über den Markt bedingten hohen Profitrate führt zu einer immer größer werdenden Häufung von Kapital und zur Ausdehnung der Betriebe. Nicht nur das Schicksal der an den Betrieb gefesselten Menschen wird abhängig von der zunehmenden Industrialisierung, auch das Gesamtwohl wird abhängig gemacht von einer Wirtschaft, die nur nach Profitinteressen orientiert ist. Infolge der durch die Industrialisierung immer stärker werdenden Verflechtung von

5) Eugen Schwiedland, a. a. O. S. 34 und 35.
6) Waldemar Mitscherlich: Eine Wirtschaftsstufentheorie, Leipzig 1924, S. 32 ff.

Einzel- und Volksschicksal mit der Wirtschaft, treten privater Besitz und privates Kapital in Widerspruch zu seiner immer mehr durch die Industrialisierung wachsenden sozialen Bedeutung.

Diesen Widerspruch versucht die moderne Wirtschaft, die korporativ-gebundene Wirtschaft auf einzelwirtschaftlicher Grundlage[7] zu lösen. Entsprechend seiner sozialen Bedeutung entrückt das Kapital der Herrschaft des Individuums. An die Stelle des Individuums treten mehr und mehr politische und wirtschaftliche Organisationen.

Die Zwangsverbände, (das Reich, die Länder und Gemeinden) übernehmen ganze Wirtschaftszweige und werden so zu mächtigen Wirtschaftsfaktoren, die einen großen Einfluß auf die Gestaltung des Verhältnisses zwischen Arbeiter und Unternehmer ausüben können. Für die Bewirtschaftung dieser Betriebe ist nicht mehr das kapitalistische Profitinteresse bestimmend, sondern der Grundsatz des Dienstes für die Gesamtheit. Auf diesem Grundsatz baut sich auch die Idee der Genossenschaftsbildung auf. Die freie Unternehmerinitiative wird beseitigt, die Genossenschaften übernehmen Funktionen, die bisher der freie Unternehmer ausgeübt hat. Durch gemeinsamen Bezug von Rohstoffen, Waren, durch gemeinsame Einrichtungen für den Absatz, durch Beschaffung und Darbietung von Kredit u. a. m. wollen die Genossenschaften die Wirtschaften ihrer Mitglieder schützen und fördern. Das Ziel ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit ist nicht, wie für den Unternehmer der freien Wirtschaft, die Erzielung eines möglichst großen Gewinnes, sondern die beste und billigste Befriedigung der Bedürfnisse ihrer Mitglieder. Triebkraft ist nicht Erwerbssinn, sondern Dienst für die Mitglieder. Es steht nicht mehr der Einzelne im Mittelpunkt, nicht seine Wünsche und Bedürfnisse geben den Ausschlag für die Gestaltung des ökonomischen Lebens, Berücksichtigung finden vielmehr nur die Interessen der Gemeinschaft. Die Tendenz geht dahin, den Individualismus der dritten Wirtschaftsstufe durch den Universalismus zu ersetzen und eine universalistische Zeitströmung emporzutragen, „die zu einer immer bewußteren Betonung der großen menschlichen Gemeinschaft führt".[8]

7) Waldemar Mitscherlich: Eine Wirtschaftsstufentheorie, Leipzig 1924, S. 32 ff. und der moderne Wirtschaftsmensch, S. 25 ff.
8) Waldemar Mitscherlich: Der Nationalismus Westeuropas, Leipzig 1920, S. 330.

Die Gemeinsamkeit der Interessen und Ziele löst Gemeinschaftsgefühle aus, bedingt eine Verbundenheit der Mitglieder untereinander. Deshalb herrscht innerhalb der Genossenschaft Gleichberechtigung, es gibt keine durch Gewalt diktierte Ueber- und Unterordnung. Diese beruht lediglich auf dem freien Willen der Mitglieder. Die Verbundenheit und Gegenseitigkeit bezieht sich aber nicht nur auf den einzelnen Mitgliederkreis. Es werden Beziehungen zu Gruppen gleicher Art angeknüpft, diese unterstellen sich wieder einer gemeinsamen Spitze, der Spitzenorganisation. Diesen Inkorporierungsprozeß können wir auf allen Gebieten der Wirtschaft verfolgen. Auch die Unternehmer, die eifrigsten Verfechter der freien Wirtschaft, ordnen sich langsam diesem Prozeß ein. Der immer schärfer werdende Konkurrenzkampf der Unternehmer untereinander hat zum Ergebnis, daß die Stärksten und Kräftigsten ausgelesen werden, dies findet seinen Ausdruck in der Betriebskonzentration und der Kombination der Betriebe. So kommt es zur Bildung von Kartellen. Durch den Eintritt in Kartelle geben die Unternehmer die Grundsätze der freien Wirtschaft auf. Die Kartelle setzen die Preise, Verkaufs- und Lieferungsbedingungen fest, sie greifen schließlich in die Produktion ein und regeln den Absatz durch zentrale Stellen. Die kartellierte Industrie wird zu einer geschlossenen Einheit, die durch die weitgehende Regelung des Absatzes einen Ueberblick über den Bedarf bekommt, diesen auf ihre Betriebe verteilt und sich dem Bedarf anpassen kann. „Diese Planmäßigkeit der Produktion und Verteilung macht die Kartellorganisation — trotz der weiter dauernden Vorherrschaft des Gewinninteresses — zu einem höheren Wirtschaftssystem, in dem wesentliche Stücke der individualistischen Wirtschaftsordnung reinster Ausprägung fehlen."[9] Mit der Einschränkung der Konkurrenz schwindet die volle Freiheit der Produktion, deren Umfang und Art von der Gesamtheit der Industrie bestimmt wird. Die Machtstellung des einzelnen Unternehmers wird beseitigt, da er in seiner Selbständigkeit und Freiheit sehr beschränkt ist. Er muß sich den Bestimmungen des Kartells fügen, günstige Konjunkturen kann er infolge der Preisfestsetzung durch das Kartell nicht mehr

---

9) Georg Jahn: Verstaatlichung und Vergesellschaftung. Volksw.Zeitfragen, Jahrg. 40, 1920, Nr. 3, S. 11.

für sich besonders ausnützen. Die einzelnen Unternehmerorganisationen sind in größeren Verbänden zusammengeschlossen, über denen eine einheitliche Spitzenorganisation steht, der „Reichsverband der Industrie." Eine weitere Etappe des Inkorporierungsprozesses bildet die durch das Vordringen der Gesellschaftsunternehmung bedingte Trennung des Kapitalbesitzes von der Produktionsleitung. Oft steht nicht mehr ein einzelner an der Spitze der Unternehmung, ganze Direktorien teilen sich in die Gesamtleitung, unter den Direktionsmitgliedern ist Gleichberechtigung durchgeführt. Es werden, wie Wiedenfeld hervorhebt, vom Unternehmer nicht so sehr Fertigkeiten als Charaktereigenschaften verlangt.[10]

Der Inkorporierungsprozeß durchdringt aber nicht nur die einzelnen Wirtschaftszweige und Betriebe, sondern auch die Schichten des Berufs- und Erwerbslebens. Wir finden hier das Aufkommen zahlenmäßig starker Gesellschaftsgruppen, die ihren Gesamtwillen an die Stelle des Einzelwillens der Mitglieder setzen, für sie handeln und den Existenzkampf führen. So sind die Arbeitgeber in Arbeitgeberverbänden vereinigt, deren Zusammenfassung die „Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände" bildet. Der einzelne Arbeitgeber kann nicht mehr selbständig Uebereinkommen über Lohn und andere Arbeitsbedingungen treffen, dies geschieht durch den Verband, der einzelne Unternehmer ist an die Abmachungen seines Verbandes gebunden und muß auf sie Rücksicht nehmen. Die Disziplin des Arbeitgeberverbandes fordert eine Unterordnung der Sonderinteressen, auch wenn diese im Interesse der Rentabilität des Unternehmens liegen.[11] Auch der Arbeiter opfert einen Teil seiner Freiheit durch Eintritt in die Gewerkschaft. Die Gewerkschaften treffen zusammen mit dem Arbeitgeberverbänden Abkommen über Lohnfestsetzung und über die Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Dem einzelnen Arbeiter ist damit die Möglichkeit genommen, im Wege des freien Arbeitsvertrages über seine Arbeitskraft selbständig zu verfügen, wie er dies in der freien Wirtschaft vermochte. In der korporativ-gebundenen Wirtschaft ist an die Stelle des freien Arbeitsvertrages der Tarifvertrag getreten.

10) Kurt Wiedenfeld: Das Persönliche im modernen Unternehmertum, München 1920, S. 111.

11) vgl. Dr. Heinrich Lechtape, Die deutschen Arbeitgeberverbände, Leipzig 1926, S. 32.

So können wir auf allen Gebieten das Fortschreiten des Inkorporierungsprozesses, welcher der vierten Wirtschaftsstufe eigentümlich ist, und eine Ueberwindung der freien, der, wenn die Fassung erlaubt ist, kapitalistischen Wirtschaft, nach Sombart hochkapitalistischen Wirtschaft, beobachten. Auch Sombart sieht, und zwar mit Ausbruch des Krieges, das Zeitalter des Hochkapitalismus zu Ende gehen. Anzeichen dafür sind: „Die Durchsetzung der rein naturalistischen Daseinsweise des Kapitalismus mit normativen Ideen, die Entthronung des Gewinnstrebens als des allein bestimmenden Richtpunktes des wirtschaftlichen Verhaltens.., die Ersetzung der freien Konkurrenz durch das Prinzip der Verständigung, die konstitutionelle Verfassung der Betriebe."[12] Die Tendenz geht dahin, daß die Macht, über die in der freien Wirtschaft das Individuum verfügte, nun auf die einzelnen Gruppen übergeht. Diese Gruppen stehen nicht für sich allein da, führen kein Sonderdasein, sondern treten zu anderen Gruppen in Beziehung, so z. B. die Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften bei der Regelung der Arbeitsbedingungen, und stehen mit ihnen in enger Fühlung, „wirken aufeinander planmäßig ein und werden von anderen bestimmend beeinflußt...."[13] Infolge dieser Abhängigkeiten, Wechselbeziehungen und Verflechtungen stehen die Gruppen miteinander im organischen Zusammenhang und gliedern sich ein in die große Gemeinschaft, den Gesamtorganismus. Die Verbundenheit der Wirtschaftsgruppen miteinander und untereinander verhindert das freie Spiel der Kräfte, der wirtschaftliche Egoismus hat aufgehört, treibender Motor des Wirtschaftslebens zu sein. Er wird in der modernen Korporativwirtschaft ersetzt durch eine Idee, die getragen ist von ethischen Werten, die Idee der Gemeinschaft, die als oberste Maxime ökonomischen Handelns den Grundsatz der gegenseitigen Verpflichtung erzeugt.[14] Schwiedland, der die Tendenzen der Entwicklung treffend erkannt hat, sagt: „...es ist das Bestreben erwacht, in das Leben wieder festere Ordnung zu bringen, eine Gemeinschaft aller zu gewinnen und selbst inneren Halt zu erlangen".[15] Daß dieses

12) Werner Sombart: Das Wirtschaftsleben im Zeitalter des Hochkapitalismus. München-Leipzig 1927, Geleitwort.
13) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik, Leipzig 1927, S. 54.
14) ders., Der moderne Wirtschaftsmensch, S. 48.
15) Schwiedland, a. a. O. S. 42.

Streben an Ausdehnung und Bedeutung gewinnen wird, liegt dies nicht schon in der Idee der Organisationsbildung? Die Willensbildung einer Organisation ist abhängig von der Unterwerfung des Einzelwillens der Mitglieder unter den Gesamtwillen der Organisation. Der einzelne wird in seiner freien Willensbetätigung beschränkt, muß sich seinen Nebenmenschen anpassen, auf ihre Wünsche Rücksicht nehmen, sich der Mehrheit fügen, damit ein gemeinsamer Wille entstehen kann.

So wird die Zugehörigkeit zu einer Organisation dem einzelnen ein Mehr an sittlichen Werten bringen, das Wirken und Tätigsein in der Organisation trägt zu seiner sittlichen Schulung bei. Materielle Interessen werden hauptsächlichst das Individium zum Eintritt in eine Organisation bestimmen. Das Gefühl, einem Kreis mit gleichen Zwecken und Zielen anzugehören, wird das Band zwischen ihm und seinen Verbandsangehörigen immer enger und fester knüpfen und bald sein Sinnen und Trachten über die persönlichen Interessen hinaus auf das gemeinsame Ziel lenken. „Sein Denken wendet sich", wie es Seidel darstellt, „von sich selbst hinweg und einem größeren Kreise, einem über seinem persönlichen Interesse höheren Zwecke zu. Denn der organisierte Wille ist stets mehr als die rohe Summe der Einzelwillen, der Zweck der Organisation ist stets größer als die rohe Summe der Zwecke der Individuen, ... je höher ihr Zweck (der Organisation) gesetzt ist, umsomehr machen sich die ethischen Werte geltend, die der einzelne als Gewinn aus der Zugehörigkeit zur Organisation davonträgt".[16]

In der modernen Korporativwirtschaft sind ethische Gesichtspunkte mitbestimmend für die Einstellung zu den Erscheinungen und Vorgängen des Wirtschaftslebens, eine neue Wirtschaftsgesinnung ist tätig, die Interessen von Gruppen vertritt und zugleich auf das Wohl und den Vorteil der Gemeinschaft bedacht ist. Es darf uns nicht wundernehmen, daß das Wirtschaftsleben der Gegenwart noch nicht vollkommen von diesem neuen Geiste durchtränkt und durchdrungen ist. Denn viele Wirtschaftsmenschen, auch die, von denen man die größte Einsicht verlangen könnte, die Unternehmer, besitzen noch, obwohl sie von außen gesehen in und

16) Richard Seidel: Die Gewerkschaften nach dem Kriege, Berlin 1925, S. 72.

mit der Korporativwirtschaft leben, innerlich eine Vorstellungswelt, die der individualistischen Wirtschaftsepoche angehört, ihre Handlungen werden von Anschauungen bestimmt, die in der modernen Korporativwirtschaft keinen Raum haben. Die größten und besten unter den Wirtschaftsführern scheinen sich von den Vorurteilen und Traditionen befreit zu haben und den Forderungen der Gegenwart gerecht zu werden, wenn sie betonen, daß die Wirtschaft als echte Volkswirtschaft der Gemeinschaft dienen muß, daß nicht egoistische, materielle Interessen, sondern die Freude am Schaffen ihre Arbeit lenken soll und letzten Endes das Bewußtsein, der deutschen Volksgemeinschaft zu dienen.[17] Die hier ausgesprochenen Gedanken nähern sich der Form, die von der modernen Wirtschaftsgesinnung diktiert wird, daß der Wirtschaftsmensch seine Tätigkeit als „Dienst am Ganzen"[18] auffassen soll. Die wirtschaftsethischen Anschauungen der modernen Korporativwirtschaft, die den Gemeinschaftsgedanken in den Vordergrund stellen, die Verbundenheit und die harmonischen Beziehungen mit- und untereinander betonen, sind entscheidend für die Umgestaltung des Verhältnisses der Arbeitgeber zur Arbeiterschaft. Sie verlangen eine ganz andere von den früheren Auffassungen abweichende Einstellung der Unternehmer zu sozialpolitischen Fragen, sie verlangen von uns eine ganz andere Bewertung moderner sozialpolitischer Maßnahmen und des Verhaltens der Wirtschaftsparteien zu diesen Maßnahmen und Problemen.

Der nächste Abschnitt soll uns nun über die Aufgaben moderner Sozialpolitik Aufschluß geben.

II. Abschnitt:
Der sozialpolitische Aufgabenkreis der modernen Korporativwirtschaft.

Die Idee der Gemeinschaft, der Grundsatz „der gegenseitigen Verpflichtung" ist in der modernen Korporativwirtschaft Triebkraft ökonomischen Handelns geworden, der einzelne soll seine Tätigkeit als „Dienst am Ganzen" auf-

17) vgl. Rede von Dir. Dr. Kalle auf der Tagung der deutschen Arbeitgeberverb. in Köln, März 1922, in: Berichte der Vereinigung d. deutsch. Arbeitgeberverb., Heft 20, Charlottenburg 1920.

18) Waldemar Mitscherlich, Moderne Arbeiterpolitik, S. 49.

fassen.[1] Wenn das wirtschaftliche Handeln durch das Gesamtinteresse der Gemeinschaft bestimmt wird, so muß umso viel mehr für die Gestaltung sozialpolitischer Maßnahmen, für die soziale und sozialpolitische Betätigung, der Gemeinschaftsgedanke richtunggebend sein. Es ist mit dem inneren Bestand der modernen Korporativwirtschaft und der Gemeinschaftsidee unvereinbar, daß ein wichtiges Glied der Gemeinschaft, die Arbeiterschaft, hilflos abhängig ist von einer verhältnismäßig kleinen aber mächtigen Gesellschaftsschicht, der Ausbeutung und den Auswüchsen des Erwerbstriebes preisgegeben ist, der Arbeiter selbst nur als ein Sachgut gewertet wird, das man nach dem mechanischen Gesetz von Angebot und Nachfrage kaufen kann. Eine Gemeinschaft kann aber nur bestehen, wenn ihre Glieder stark, lebensfähig und gebensfreudig sind, sich harmonisch in das Ganze einfügen, die Gruppen mit gleichen Rechten aber auch gleichen Pflichten ausgestattet sind.

Die Sozialpolitik war bisher darauf abgestellt, durch Maßnahmen des Staates die Arbeiter vor der größten Not und vor allzu großen Schädigungen durch die industrielle Arbeit und allzu großer Unterdrückung durch die mächtigen Arbeitgeber zu schützen. Im ganzen blieben die Arbeiter von dem Genuß der Kulturgüter und des wachsenden Reichtums ausgeschlossen, man vertrat sogar die Meinung, daß die Masse der Arbeiter hart ums Dasein kämpfen müsse, damit eine relativ dünne Schicht entlastet würde und sich mit geistigen Dingen, mit Kultur und Zivilisation beschäftigen könnte.[2] Diese Auffassung, die anwendbar sein könnte für die Zeit des Feudalismus oder Absolutismus, widerspricht dem modernen Sozialempfinden, das in der religiösen Ethik fundiert, den Egoismus verwirft, das Interesse der Gemeinschaft als Richtschnur des ökonomischen Handelns ansieht und auch den Arbeiter als Mitmenschen achtet. Mit der erstarkenden Gewerkschaftsbewegung wurden sich die Arbeiter ihres Wertes bewußt und setzten sich damit in Gegensatz zu denen, die aus ihrer Abhängigkeit und Machtlosigkeit Vorteil zogen. Der Drang der Arbeiter aus der Tiefe zum Licht, ihr Verlangen nach Recht und nicht nach Wohltaten, auf der anderen Seite der Widerstand der Unter-

1) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik, S. 49.

2) Bruno Moll: Die Diskrepanz zwischen Leistung und Einkommen im modernen Wirtschaftsleben, in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft, 81. Bd. 1926, S. 494.

nehmer und die Abwehr aller Maßnahmen, welche ihre Stellung gegenüber den organisierten Arbeitern zu verschlechtern drohten, vermehrten die sozialen Reibungen. Den Arbeitgebern fehlte die Einsicht, wie sehr der soziale Friede, „die friedliche Entwicklung, gegründet auf den Willen zur sozialen Gerechtigkeit,“[3] im Interesse der Produktion lag.

Das soziale Gewissen war noch nicht gebildet, wie es Tobler an anderer Stelle ausdrückt,[4] hätte es denn sonst geschehen können, daß manchen Unternehmern und Kapitalbesitzern unverdient hohe Einkünfte zuflossen, die nicht immer aus ihrer wirtschaftlichen Tätigkeit stammten, während die Arbeiter trotz mühseliger Arbeit ein notdürftiges Dasein fristeten? Solange sich die Arbeiter in das von den Wirtschaftsmächten diktierte Schicksal fügten, hatte diese Erscheinung nichts für die Gesellschaft Bedrohliches an sich. Erst als infolge der wachsenden Macht der Gewerkschaften die Arbeiter selbstbewußter, klassenbewußter und anspruchsvoller auftraten, drängte sich ihnen immermehr die Erkenntnis von der Ungerechtigkeit der Verteilung auf.

So wuchs trotz aller Maßnahmen des Staates zur materiellen Hebung der Arbeiterklasse der Haß gegen die Unternehmer, setzten diese doch allen Bestrebungen der Arbeiter, Einfluß zu erlangen auf Dinge, mit denen ihr eigenes Schicksal verflochten war, ein glattes Nein entgegen. Das individualistische Wirtschaftssystem hatte durch die ausgeprägte Arbeits- und Berufsteilung den Menschen spezialisiert, atomisiert und in seiner Lebensbetätigung eingeengt. Die Mechanisierung der Arbeit vernichtete die Arbeitsfreude, die Arbeit befriedigte nicht mehr. Infolge der Ausdehnung der Betriebe entfernte sich der Arbeiter immermehr vom Zentrum der Betriebsleitung, der persönliche Konnex zwischen Betriebsleitung und Arbeiterschaft ging verloren, verständnislos stand der Arbeiter der Unternehmertätigkeit gegenüber. Was den Gegensatz zwischen Unternehmer und Arbeiter am meisten verschärfte, war vor allem das Bewußtsein, daß der Unternehmer infolge seines Besitzrechtes autokratisch über den Ertrag des Betriebes verfügen konnte. Mit allen Mitteln suchten die Unternehmer gegenüber den Bestrebungen und Ansprüchen

3) Ernst Tobler: Wirtschaftsphilosophie, Leipzig 1926, S. 45.
4) ders. ebenda S. 42.

der Arbeiter ihren Machtstandpunkt aufrecht zu erhalten und das Ideal der Freiheit zu bewahren zu einer Zeit, als sie selbst auf wirtschaftlichem Gebiete Bindungen durch den Eintritt in Kartelle eingegangen waren, sich den Satzungen des Verbandes willig unterwarfen und sich so der modernen Korporativwirtschaft einzuordnen begannen.

Es bedurfte erst einer gewaltsamen Auslösung durch die Revolution, um das Verlangen der Arbeiter nach einer neuen sozialen Stellung zu verwirklichen und der Realisierung der Ideen der modernen Korporativwirtschaft auch auf sozialpolitischem Gebiete den Weg zu ebnen. In der modernen Wirtschaft ist nicht mehr das Individium Wirtschaftsträger, sondern immer eine korporative Gruppe, eine größere Gemeinschaft. Von der Gemeinschaft müssen alle Betrachtungen ausgehen. Das bedeutet für die Sozialpolitik, daß beispielsweise bei der Festsetzung der Arbeitsbedingungen neben den Interessen des einzelnen Arbeiters und Unternehmers und den Interessen ihrer Organisationen auch allgemeine Interessen, die Interessen des Gemeinschaftsorganismus berührt werden. Die Sozialpolitik erweitert sich so zur sozialen Gesellschaftspolitik. Mit dieser Auffassung berühren wir uns mit Amonn, der unter S o z i a l p o l i t i k jene politischen Bestrebungen und Maßnahmen versteht, „die ihrem Wesen nach speziell der Erhaltung und Stärkung des inneren, materiellen Zusammenhanges der Gesellschaft zu dienen bestimmt sind",[5] und mit Zwiedineck-Südenhorst, der die Sozialpolitik als „die auf Sicherung fortdauernder Erreichung der Gesellschaftszwecke gerichtete Politik" aufgefaßt[6] wissen will.

Kann man aber die Lösung der von der modernen Korporativwirtschaft gestellten Aufgaben finden, wenn die Arbeiterschaft weiter Objekt der sozialen Reform bleibt? Es gilt, eine Umschichtung veralteter Auffassungen vorzunehmen und die Arbeiter zu Trägern der Sozialpolitik zu machen, zumal die Staatspolitik durch Schaffung der Demokratie Vorspanndienste geleistet hat. Erkelenz, einer der bedeutendsten Arbeiterführer, fordert, daß der arbeitende Mensch „selbstbewußter, verantwortungsfroher Mitarbeiter am Fortschritt und an der Höherentwicklung der Gesamt-

5) Alfed Amonn: a. a. O. S. 189.
6) Zwiedineck-Südenhorst: Sozialpolitik, Leipzig 1911, S. 38.

heit des Volkes seines Staates, seiner Wirtschaft und seiner Kultur" werden muß.[7] In der Gegenwart fordert man nicht nur eine gerechtere, dem moderneren Sozialempfinden besser angepaßte Güterverteilung, eine gerechtere Beteiligung an den Gütern der Kultur; denn da ein jeder ein lebendiges Teilchen einer korporativen Gruppe ist, hat man ihm auch Gelegenheit zu geben, „sich als lebendiger Faktor und nicht als maschineller Teil in dem Ganzen zu betätigen".[8] So muß das Streben danach gehen, die Arbeiterschaft als ein lebensvolles, schaffensfreudiges, gleichberechtigtes und verantwortungsvolles Glied in die wirtschaftliche und kulturelle Umwelt zu stellen. Durch die Gesetzgebung ist den Arbeitern das Mitbestimmungsrecht und die Gleichberechtigung mit dem Unternehmer in wirtschaftlicher Hinsicht zugebilligt und von den Unternehmern anerkannt. Die Arbeiter sind ein aktiver Bestandteil der Wirtschaft geworden, ihnen bietet sich ein Betätigungsfeld in den Betriebsräten, in der Arbeitsgemeinschaft, in den Schlichtungsausschüssen u. a. m. Der Standpunkt, den der Generalsekretär des Zentralverbandes deutscher Industrieller Bueck in den 90er Jahren vertreten hat, „vor Gesetz und Recht ist der Arbeiter gleichbedeutend mit dem Unternehmer; gleichberechtigt auf dem Gebiete des sozialen und wirtschaftlichen Lebens ist der Arbeiter nicht und kann es niemals sein",[9] muß der Vergangenheit angehören. Durch das Betriebsrätegesetz ist den Arbeitern ein Einfluß auf den Betrieb und die Gestaltung der Arbeitsbedingungen eingeräumt, der Absolutismus des Unternehmers gebrochen. Die Unternehmung soll künftighin eine lebendige Einheit, „eine Arbeitsgemeinschaft gleichberechtigter Faktoren darstellen, und nicht mehr einen Mechanismus, der autokratisch nach dem Willen eines einzelnen gelenkt wird".[10] Der Absolutismus im Betrieb ist nicht berechtigt, „denn die Fabrik ist nicht mehr das Haus des Arbeitgebers, sondern die Fabrik ist ein großer öffentlicher sozialer Organismus".[11] Dieser Standpunkt wird schon im Jahre 1897 von Gierke vertreten. Durch den Tarifvertrag wird mit dem Grundsatz der formellen Freiheit der indivi-

7) Anton Erkelenz: Moderne Sozialpolitik, Berlin 1926, Vorwort.
8) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik, S. 54.
9) Zitiert bei Herkner, Heinrich: Die Arbeiterfrage, 7. Aufl. Leipzig 1921, 1. Bd., S. 416.
10) Waldemar Mitscherlich: Der moderne Wirtschaftsmensch, S. 43.
11) Zitiert bei Herkner, a. a. O. S. 418.

dualistischen Wirtschaft gebrochen. Die Freiheit, die der Liberalismus brachte, war nur ein Schein, denn der „freie Vertrag" zwischen den Vertragsschließenden, dem einzelnen Arbeiter und Unternehmer, wurde auf einer Grundlage abgeschlossen, die den Arbeiter zwang, die Bedingungen des Unternehmers unter allen Umständen anzunehmen.[12] Den Arbeitern ist jetzt durch die Gewerkschaft, die zum Abschluß von Tarifverträgen berufen ist, ein Rückhalt geboten. Das Tarifverhältnis darf nicht so sehr durch den Machtdruck der einen oder anderen Interessengruppe gestützt werden, sondern vielmehr durch das Moment der gegenseitigen Erziehung.

Wie der einzelne nicht mehr im Betriebe eigenmächtig und rücksichtslos schalten und walten kann, ebenso widerspricht es der universalistischen Auffassung, daß die Wirtschaftsgruppen, die jede für sich eine Macht bilden, ihre Kräfte in schrankenlosem Egoismus gegeneinander ausspielen und gegeneinander wirken. Im Interesse des Ganzen müssen auch sie sich Bindungen auferlegen und ihre Arbeit von Gemeinschaftsgedanken, nicht von Parteiinteressen getragen sein lassen. In der Arbeitsgemeinschaft, der höchsten Form des korporativen Systems, soll in gemeinsamen Beratungen und friedlichem Gedankenaustausch ein Ausgleich der manchmal entgegengesetzten Interessen erfolgen, sollen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur friedlichen Lösung der gemeinsamen Aufgaben zusammenfinden. Das große Ziel der modernen Sozialpolitik, das auf eine Verständigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern gerichtet ist, kann nur erreicht werden, wenn Wirtschaftskämpfe vermieden werden. Beim „freien Spiel der Kräfte" wird der Wirtschaftskampf oft zu einer Prestigefrage. In jedem Lager bildet sich dann, sagt Windschuh,[13] eine eigene eherne Logik von ungemeiner Zähigkeit und vorwärts drängender Kraft heraus, die wie eine Kurve die zunehmende Inanspruchnahme der Kampfgesinnung sowie Verschärfung und Vermehrung der Kampfmittel bedingt. Ohne Zweifel widerspricht ein solches Gebaren der modernen Wirtschaftsgesinnung, der Gemeinschaftsidee, dem Grundsatze der gegenseitigen Verbundenheit. Deshalb sind in der modernen Korporativwirtschaft Gebilde entstanden, die

12) Robert Wilbrandt: Die moderne Industriearbeiterschaft, Stuttgart 1926.
13) Windschuh: Praktische Werkspolitik, Berlin 1923, S. 130.

Schlichtungsorganisationen und Schiedsgerichte, denen die Aufgabe obliegt, Konflikte nach Möglichkeit beizulegen.

Voraussetzung für die Gemeinschaftsarbeit ist psychologisches Verständnis für die Mitmenschen und Mitarbeiter und eine innige Gestaltung der Beziehungen des „Menschen Unternehmer" zum „Menschen Arbeiter." „Die seelische Behandlung des Arbeiters, Takt und Gefühl im Umgang mit Menschen ist eines der Hauptprobleme auf dem Wege zur Werksgemeinschaft, zur Volksgemeinschaft."[14] Die moderne Sozialpolitik erschöpft sich deshalb nicht in der Regelung der Lohnfrage, der Gestaltung der Tarife und Arbeitsbedingungen, sondern hat psychologische Probleme zu lösen, sie hat den Weg zu weisen, auf dem die Arbeiterschaft herangezogen werden kann zu der als notwendig erkannten Mitarbeit am Wiederaufbau der Wirtschaft und an den Aufgaben, vor die uns die moderne Korporativwirtschaft gestellt hat.

Der Arbeiter wird an der Neugestaltung der Dinge, dem Ausbau, der Ausgestaltung des Errungenen nur den notwendigen Anteil nehmen, wenn ihm ein persönliches Interesse an seiner Produktion und an der Produktivität seiner Arbeit und seines Betriebes verschafft wird,[15] wenn der Arbeiter nicht als willenloses Werkzeug, sondern als Mensch, der dieselben Gefühle und Wünsche hat wie alle anderen, behandelt und geachtet wird.

Welche Bedeutung der Frage der Menschenbehandlung in der Gegenwart zukommt und wie wenig man das Problem zu lösen imstande ist, entnehmen wir der Aeußerung eines Industrieführers, der auf der Tagung des Vereins deutscher Eisenhütteleute im Jahre 1925 folgendes ausgeführt hat: „Vorbeigegangen sind wir an dem wichtigsten Faktor jedes Produktionsprozesses, dem Menschen. Die Einsichtigen unter uns und vor allem die, auf denen die Verantwortung besonders schwer lastet, sind zu der Erkenntnis gekommen, daß wir in der Arbeiterfrage .... festgelaufen sind. Seit Jahren sind Versuche von hohen Stellen, von Berufenen und Unberufenen, von Organisationen unternommen worden. Wir müssen feststellen, daß wir um keinen Schritt weiter gekommen sind. Die große Masse unserer Arbeiter, und ich

14) Dr. Ing. G. Nicolai: Industriearbeiter und Wirtschaft (das Werksgemeinschaftsproblem) in: Technik und Kultur. 17 .Jahrg., Heft 3, S. 54.

15) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik S. 53.

muß hinzufügen, auch unserer Angestellten, steht dem Werk und dem Prozeß im Werk fremd und feindselig gegenüber. Was hilft es uns, wenn wir uns bemühen, die Hüttenbetriebe und Sie, meine Herren, von dem hohen Stand der Technik zu unterrichten? Was hilft es uns, wenn Sie die Kenntnisse, die Sie gewinnen, möglichst schnell in die Tat umsetzen, wenn ein so gewaltiger Faktor wie die Arbeiterschaft nicht innerlich an ihren Arbeiten teilnimmt?"[16] Wenn der Arbeiter sich selbst nur als einen Teil eines Mechanismus ansieht, der eine bestimmte und unabänderliche Teilverrichtung auszuüben, wird zwischen ihm und dem Werk, für das er sich abmüht, kein inneres Verhältnis bestehen. Fürs erste muß dem Arbeiter das Gefühl nahe gebracht werden, daß man sich um sein Tun und Streben kümmert, er wird allmählich zu der Ueberzeugung und Einsicht kommen, daß das Wohl des Werkes gleichzusetzen ist seinem eigenen Wohlergehen. Den arbeitenden Menschen muß man durch die Tat und sein ganzes Verhalten beweisen, daß man in ihnen den Menschen ehrt, Verständnis und Gefühl zeigt für ihre Nöte und Sorgen und es sich zur Pflicht macht, ihnen nach Kräften zu helfen. Ist die Erfüllung dieser Forderung nicht schon verlangt durch das Gebot der Nächstenliebe, das in der modernen Korporativwirtschaft, wie Waldemar Mitscherlich in seinen Untersuchungen herausstellt,[17] für das Verhältnis der Gruppen zueinander, wie überhaupt für die Gestaltung der modernen Wirtschaftsgesinnung von weittragendem Einfluß wird? Die Nächstenliebe verbietet uns, den Menschen herabzuwürdigen, zu unterdrücken und zu versklaven; einen sittlichen Zweck erfüllt die Wirtschaft nur dann, „wenn sie den Menschen, nicht einzelnen Bevorzugten, sondern schlechthin den Menschen die Grundlage zu einem auf das höhere Ziel des Menschen gerichtete Kulturleben bietet."[18] Wenn Kuhlo, eine führende Persönlichkeit in der Arbeitgeberbewegung, verlangt, daß der Arbeitgeber lernen

16) Vögler: Die menschliche Arbeitskraft im Produktionsvorgang, drei Vorträge, S. 2, herausgegeben vom Verein deutsch. Eisenhüttenleute, Düsseldorf 1925.

17) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik S. 67 und 68: „die moderne Wirtschaft regelt das Verhalten, Tun und Wollen der Wirtschaftsenden nach dem Grundsatz der gegenseitigen Verpflichtung und sieht sich so in Uebereinstimmung mit dem Gebot der Nächstenliebe ... die Uebereinstimmung mit den religiösen Tendenzen verleiht der modernen Wirtschaftsethik eine viel größere Stärke und Auswirkungsmöglichkeit. So gibt das Christentum .... dieser (der modernen Wirtschaftsgesinnung) doch Farbe und Wärme".

18) W. Elses: Der soziale Mensch und die soziale Wirtschaftsordnung in: Soziale Revue, J. 1926, S. 193.

muß, den Arbeiter als Menschen zu behandeln, ihn persönlich zu werten versuchen muß, wenn er mit ihm eine Arbeitsgemeinschaft eingehen will, so entspricht das ganz dem modernen Sozialempfinden. „Es geht nicht weiter", so fährt Kuhlo fort, „daß der Unternehmer die Arbeiterfrage nur als ein Lohnproblem behandelt und nach Abschluß eines Tarifvertrages erleichtert aufatmet, weil er sich jetzt wieder für einige Monate nicht mehr um die Arbeiterfrage zu kümmern braucht. Es geht heute nicht mehr um Lohnsätze, Tarife, Arbeitsbedingungen, es geht um die Seele des Arbeiters. Gelingt es dem Unternehmer nicht, diese zu erobern, dann wird er bald am Ende seines Schaffens angelangt sein".[19]

Der Unternehmer muß, sagt Direktor Schlüter, dem Arbeiter Werkführer und Werkgenosse sein.[20] Die Führereigenschaften werden ihm aber nicht erwachsen aus dem Kreis seiner ihm durch den Eigenbetrieb auferlegten Interessen und Pflichten. Der Arbeitgeber kann sich die Führereigenschaften nur innerhalb seiner Organisation erwerben, die von ihm verlangt, daß er seine egoistischen Interessen dem Gedanken solidarischer Zusammenarbeit opfert; so wird er von selbst dahin kommen, jede Maßnahme wirtschaftlicher und sozialpolitischer Art unter dem Gesichtspunkt der Rückwirkung auf die Berufsgenossen, auf die Arbeiterschaft und auf die Allgemeinheit überhaupt zu betrachten.

Die Frage der Menschenbehandlung hat gegenwärtig besondere Bedeutung bekommen im Zusammenhange mit der Tatsache, daß die Wirtschaft aus Gründen der Konkurrenzfähigkeit, um ihrer Existenz willen, zur weitgehendsten Rationalisierung gezwungen wird. Von den Betriebsleitungen wird die Rationalisierung nur als ein technisches Problem der Arbeitsintensivierung angesehen, ohne genügend den Faktor „Mensch" und die in hohem Maße bestehenden Gefahren der Entseelung und Entgeistigung der Arbeit und die Schädigung der Arbeitskraft zu berücksichtigen. Die Unternehmer vergessen oft, daß seelische Momente für den Arbeitserfolg von nicht zu unterschätzender Bedeutung sind, sie vergessen, „welch starker produktionsfördernder Faktor die Erweckung der seelischen Anteilnahme des Arbeiters am

19) Alfred Kuhlo: Gemeinsame Arbeit oder gemeinsamer Untergang. Ein ernstes Wort in letzter Stunde an Unternehmer und Arbeiter, München 1926, S. 15.
20) Schlüter, Hartwig: Grundgesetze der Unternehmerorganisation, Berlin 1923, S. 23.

Produktionsprozeß und dessen Erfolgen sein kann".[21] Vom wohlverstandenen wirtschaftlichen Standpunkt aus ist der Arbeitsprozeß so zu gestalten, daß die menschliche Arbeitskraft möglichst lange erhalten bleibt, Methoden, die zu einer raschen Abnutzung der Arbeitskraft führen, müssen vermieden werden. Es entspricht nicht nur dem Gebote der Menschlichkeit, sondern wirtschaftlicher Einsicht, wenn der Intensivierung der menschlichen Arbeit gewisse Grenzen gesetzt sind, denn mit nichtleistungsfähigen und nichtleistungswilligen Arbeitern kann keine Wirtschaft konkurrenzfähig bleiben. Den Schädigungen der Rationalisierung kann man begegnen durch Erhaltung und Pflege des Geistigen, denn dieses ist auch von rein wirtschaftlichem Gesichtspunkte aus von grundlegender Bedeutung. Nicht Rohstoffe und andere sachliche Hilfsquellen garantieren allein einen wirtschaftlichen Erfolg, Kenntnisse und Fähigkeiten des Volkes geben den Ausschlag. Der Freudlosigkeit der rationalisierten Arbeit kann man begegnen durch Verbreitung wirtschaftlicher und technischer Kenntnisse, eine dankbare Aufgabe für Schulwerkstätten und Werkschulen, die man langsam einzurichten beginnt.

Ein weiterer Weg bietet sich durch die Schaffung von Werkszeitungen. Der Ansicht, daß sie ein wesentliches Bindeglied zwischen Unternehmer und Arbeiterschaft, mit das wichtigste Instrument zur Weckung und Pflege des Werkgemeinschaftsgedankens sind,[22] kann man nur beistimmen. Sie hat sich neben den allgemeinen Wirtschaftsfragen mit den Geschehnissen im eigenen Betriebe zu befassen, in Wort und Bild Aufklärung zu geben über die Technik des Produktions- und Arbeitsprozesses und der Arbeitsmethoden. Auf diese Weise wird der Arbeiter Interesse für seine Arbeit bekommen, zu Vorschlägen und Verbesserungen im Rahmen seines Arbeitsgebietes angeregt werden; der Arbeiter muß aber auch die Gewißheit haben, daß Betriebsverbesserungen auch die Verbesserung seiner materiellen Lage herbeiführen.

---

21) Georg Bernhard: Wirtschaftsparlamente (von den Revolutionsräten zum Reichswirtschaftsrat), München 1923, S. 29, und Arnhold: Menschenorganisation im Bergbau in: Wirtschaftl. Nachrichten aus dem Ruhrbezirk, 1. Halbjahr 1925, 6. Jahrg., Nr. 16, S. 579.

22) Nicolai: a. a. O. S. 70.

Alles, was im Betrieb geschieht, soll zur Kenntnis des Arbeiters gelangen, „er soll die Ereignisse in Wort und Bild gleichsam miterleben".[23]

In dem Miterleben und Mitnachdenken wird der Arbeiter eine geistige Befriedigung finden können, die ihm infolge der Mechanisierung der Arbeit, durch die Entgeistigung seiner Werkarbeit verloren ging. In diesem Zusammenhang wäre auch an die Vorschläge der „Gruppenfabrikation" und „Werkstättenaussiedlung" zu erinnern,[24] die das Ziel haben, dem Arbeiter die Befriedigung an seiner Arbeit wiederzugeben und ihm Lebensraum in der Fabrik zu gewähren. So wird schließlich die verleidete Berufsarbeit in die Sphäre eines freudig erfüllten Lebenszweckes zurückgeführt werden und der Berufsgedanke trotz rationalisierter Arbeit aufleben können. Wenn der Mensch von dem Bewußtsein erfüllt ist, daß er verpflichtet sei, in bestimmter Weise im Dienste der Allgemeinheit zu wirken, daß er durch seinen Beruf auch gerade den für ihn bestimmten Platz einnehme, dann kann und wird das Verantwortungsbewußtsein seinen Einzug halten.[25]

Im verkörperschafteten Betriebe der modernen Wirtschaft wird der Betriebsleiter nicht willkürlich über die Köpfe der Arbeiter hinweg die Richtung und den Umfang der Rationalisierung bestimmen können. Die Betriebsräte als Vertreter der Betriebsbelegschaft werden bei den Aufgaben der Rationalisierung mitwirken müssen; sie werden dann eine einseitige Rationalisierung, die nur auf eine Steigerung der Produktion abzielt und nicht volkswirtschaftlichen Zwecken, der Steigerung der Kaufkraft durch Herabsetzung der Warenpreise oder der Erhöhung des Lohnes dient, zu verhindern wissen, denn die Folgen einer einseitigen Rationalisierung wären eine Verschärfung der Absatzkrise und steigende Arbeitslosigkeit. Die Betriebsräte und die Gewerkschaftsführer werden aber auch die Arbeiter über die unvermeidlichen Härten der Uebergangserscheinungen des Umstellungsprozesses aufzuklären und sie darüber zu belehren haben, daß

23) Arnhold: a. a. O. S. 579.

24) vgl. die von Prof. Hellpach herausgegebenen und kommentierten Vorschläge von Lang („Gruppenfabrikation") und Rosenstock („Werkstattaussiedlung") in: Sozialwirtschaftliche Forschungen 1922.

25) Graf v. Degenfeld: Zum Neuaufbau der Wirtschaft in Soziale Revue, Jahrgang 1926, Seite 62, und Fr. Behringer: Die Fortbildung der wirtschaftl. Räteverfassung, Hamburg 1926.

nur mit Hilfe der Rationalisierung, wenn diese eine Verbilligung der Waren bezweckt, was wieder eine Erweiterung des Absatzes und Steigerung der Produkten zur Folge hat, das größte Uebel der Gegenwart, die Arbeitslosigkeit, gelindert werden kann. Waldemar Zimmermann glaubt, daß man auf eine verständnisvolle Einstellung der Gewerkschaften hoffen könne, „sofern die Unternehmer nicht etwa die Rationalisierung als bloßen Abbau behandeln und die Kosten des Verfahrens, das nach Verbilligung strebt, ganz einseitig auf die Arbeiterschaft abzuwälzen trachten, wie z. B. durch Lohnkürzungen, willkürliche Arbeitszeitverlängerungen und sozialpolitische Abbauversuche. Derartige „Rationalisierungs"-Methoden, wie sie wohl von den Arbeitgebern in der Not der Krisis zuerst versucht worden sind, haben aber keine Aussicht auf Bestand, ja sie würden dem eigentlichen Sinn der Rationalisierung ins Gesicht schlagen, die ja nicht nur eine Rationalisierung der sachlichen Produktionsfaktoren, sondern auch eine rationelle Behandlung der menschlichen Arbeitsfaktoren in sich schließen muß."[26] Die Mitwirkung der Betriebsräte bei der Ausgestaltung der Rationalisierungsmaßnahmen überträgt den Arbeitervertretern wichtige volkswirtschaftliche Aufgaben, die sie jedoch nur dann werden erfüllen können, wenn sie sich über den Aufgabenkreis als Nur-Vertreter reiner Arbeitnehmerinteressen herausheben und sich durch gewissenhafte Schulung in wirtschaftlichen und technischen Fragen die nötigen Kenntnisse aneignen werden.

Die Rationalisierung wird so ein weiterer Antrieb zur Inkorporierung der Betriebe, aber nicht nur dieser, sondern der gesamten Wirtschaft. Für das Ausmaß und die Richtung der Rationalisierung können nicht die Erfordernisse und Möglichkeiten eines einzelnen Betriebes bestimmend sein, eine großzügige Rationalisierung kann nur dann Erfolg haben, wenn sie einheitlich in den zusammengefaßten Gewerben durchgeführt wird. Die Grundlagen hierfür hat die moderne Korporativwirtschaft durch die ihr eigentümliche Tendenz zur Zusammenfassung der einzelnen Gruppen geschaffen. Ebensowenig wie in den einzelnen Betrieben ist auch hier die Mitwirkung der Arbeitervertreter zu entbehren. In Arbeitskammern[27] müßten diesbezügliche Pläne zwischen

26) Waldemar Zimmermann: Physische Wirkungen der Rationalisierung auf die Arbeiterschaft. In: Reichsarbeitsblatt, 6. Jahrg. (N.F.) 1926, Heft 28, S. 488 ff.

27) vgl. darüber Georg Bernhard: a. a. O.

Arbeitgebern und Arbeitnehmern durchberaten und auf ihre Brauchbarkeit geprüft werden. Da heut noch die Einrichtung der Arbeitskammer mit einer Ausnahme (im Bergbau) fehlt, wäre es wünschenswert, wenn eigens zu diesem Zweck gebildete Arbeitsgemeinschaften sich dieser Aufgabe unterzögen. Im westlichen Industriegebiet hat man sich zu diesem zweckmäßigen Schritt entschlossen.[28] So wäre noch eine Reihe von sozialpolitischen Problemen aufzuzeigen, die durch die Umgestaltung des Produktionsprozesses akut geworden sind und der Lösung unter Mitwirkung der Arbeitnehmer harren. Erwähnt soll nur noch werden die Notwendigkeit der Mitarbeit bei der Schaffung von Umschulungsmöglichkeiten für die Arbeiter, die infolge der Einführung arbeitssparender Produktionsmethoden frei und zum Arbeits- und Berufswechsel gezwungen werden, ferner bei der Festsetzung des Arbeitstempos, das durch das Bandsystem unerbittlich gleichmäßig während der ganzen Dauer der Arbeitszeit durchgehalten, automatisch geregelt und willkürlich beschleunigt werden kann.

Wir glauben gezeigt zu haben, daß der Arbeitgeber in steigendem Maße sich bereitfinden muß, seinen machtgewohnten Standpunkt und Betriebsabsolutismus aufzugeben und die Arbeiterschaft mitbestimmend und mitgestaltend an der Frage der Arbeits- und Betriebsbedingungen teilnehmen zu lassen. Die Belegschaft soll durch das Medium ihrer Betriebsvertretung zur Mitverwalterin des Betriebsschicksals wenigstens in arbeitspolitischer Hinsicht erhoben und erzogen werden.[29] Mehr denn je ist bei der Kompliziertheit des Arbeitsprozesses der Arbeitgeber auf die freudige Mitarbeit und willige Anpassung seiner Arbeiter an die Arbeitsmethoden angewiesen. Der Arbeitgeber wird schon aus wirtschaftlichen Gründen bestrebt sein müssen, „das Motiv des persönlichen Herrschenwollens, das durch Betonen der Macht und des sozialen Abstandes die feindliche Einstellung der Arbeiter zum Betriebsdienst reizt, hinter jener höheren und edleren Mission des Führenwollens zurücktreten zu lassen, die bei richtiger Erfüllung alle von dem Führer abhängigen Arbeiter zu willigen, frei entschlossenen Mitar-

28) Dr. Bruno Rauecker: Die soziale Bedeutung der Rationalisierung. In: Reichsarbeitsblatt, 6. Jahrg. N.F. 1926, S. 267.

29) Wald. Zimmermann: Physische Wirkungen der Rationalisierung auf die Arbeiterschaft, a. a. O. S. 800.

beitern beseelt und dadurch das Zusammenarbeiten zu einer alle Teile, von oben oder unten, innerlich bewegenden, mittragenden Schaffensgemeinschaft erhebt."[30]

In dieser Schaffensgemeinschaft wird sich der Gemeinschaftsgedanke der modernen Korporativwirtschaft auswirken können und der Grundsatz der gegenseitigen Verpflichtung Anerkennung finden. Die Gemeinschaftsgesinnung wird die Spannungen, die sich, wie Waldemar Zimmermann hervorhebt,[31] infolge der Tatsache einstellen, daß in der ersten Entwicklung des Rationalisierungsprozesses durch die Kapitalintensivierung und die Emanzipierung von der menschlichen Arbeitskraft die Unternehmer einen Machtzuwachs erhalten, während die Machtstellung der Arbeiter geschwächt wird, mildern, wenn nicht sogar beseitigen. Eine weitere Ausstrahlung der aus der Schaffensgemeinschaft geborenen Gemeingesinnung wird sein, daß die Früchte der wirtschaftlichen Gütererzeugung, die von dem gemeinsamen Wirken und Schaffen vieler abhängig ist, nicht nur einigen wenigen vorbehalten bleiben, sondern auch die Gemeinschaft davon gerechten Anteil erhält, sei es in der Form der Gewinnbeteiligung oder durch die Schaffung von Arbeiteraktien, sei es, daß man nach den Vorschlägen von Erkelenz[32] den Grundsatz der Demokratisierung des Eigentums in die Wirklichkeit umzusetzen sich bemüht.

Aber auch aus rein wirtschaftlichen Gesichtspunkten heraus wird man auf ein Entgegenkommen der Unternehmer in der Frage des Arbeitsentgelts hoffen dürfen. Da infolge der Rationalisierung im Produktionsprozeß der Anteil menschlicher Arbeit immer mehr sinkt, während der Faktor „Kapital" die Tendenz zeigt zu wachsen, kann die menschliche Arbeit infolge ihres geringeren Anteils am einzelnen Produkt besser entlohnt werden, ohne daß die Erzeugungskosten insgesamt wesentlich beeinflußt werden. „Jedenfalls wird der ökonomische Zwang und der physische Reiz, am Arbeitsstundenlohn zu sparen, umso schwächer, je weniger Arbeitsstunden in einem Fabrikat stecken".[33] Zimmermann stellt weiter fest, daß die im Zwecke der Rationalisierung

30) Wald. Zimmermann: Die Arbeiterfrage in Deutschland nach dem Kriege. Berlin 1925, S. 121.
31) ders.: Physische Wirkungen der Rationalisierung auf die Arbeiterschaft, a. a. O.; S. 800.
32) Anton Erkelenz: a. a. O. S. 87 ff.
33) Wald. Zimmermann: Physische Wirkungen der Rationalisierung auf die Arbeiterschaft a. a. O. S. 490.

liegenden Einsparungen mehr auf dem Konto „Leitung" als auf dem Konto „menschliche Arbeit" zu machen sind, also einseitige Beschränkungen auf diesem Konto, etwa durch Herabsetzung der Löhne oder Verlängerung der Arbeitszeit, den wirtschaftlichen Erfolg der Rationalisierung in Frage stellen.

Der von den Unternehmern früher allgemein vertretene Standpunkt, im Kampf der Arbeiterklasse um bessere Lebensbedingungen sei vor allem eine Verteuerung der Güterproduktion,[34] verträgt sich wenig mit der modernen Wirtschaftsgesinnung. Von der privatwirtschaftlichen Auffassung der Wirtschaft müssen sich die Unternehmer lossagen. Ein Unternehmen, das von der Allgemeinheit getragen wird, muß auch, wie es dem Geist der modernen Korporativwirtschaft entspricht, der Allgemeinheit dienen. Die Tatsache, daß sich hervorragende Wirtschaftsführer diese Auffassung zu eigen gemacht haben, — in seinem neuesten Werk gibt uns Waldemar Mitscherlich Beispiele[35] — wird für die Arbeiterpolitik von großer Bedeutung sein. Das Geldverdienen darf deshalb nicht Selbstzweck sein, — ist doch nach der Feststellung von Sombart in der Gegenwart das Gewinnstreben als der alleinbestimmende Gesichtspunkt des wirtschaftlichen Verhaltens entthront[36] — die ganze industrielle Entwicklung darf nicht als „ein Umweg betrachtet werden, um einige Tausend Millionäre zu züchten",[37] das Ziel aller Anstrengungen muß sein, soweit dies vor allem das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer betrifft, allen zu einem gemeinsamen Werke Verbundenen gleichmäßig und dauernd Beschäftigung zu geben und einen ausreichenden Lohn zu gewähren.

Der Betrieb kann trotz seiner Verkörperschaftung die führende Spitze mit Initiative und Entscheidungskraft nicht entbehren. Wie jede Korporation, so bedarf auch der verkörperschaftete Betrieb einer selbstverantwortlichen Leitung, die innerhalb des ihr anvertrauten Aufgabenkreises Bewegungsfreiheit genug besitzt, um sachlich und frei von jeder gefühlsmäßigen Beeinflussung entscheiden zu können. Die Betriebsleitung wird eine selbständige und wichtige Aufgabe

34) Heinrich Herkner: a. a. O. S. 19.
35) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik S. 50.
36) Werner Sombart: a. a. O. f. S. 13 d. Arb. und Richard Bloos: Der „Sinn" der menschlichen Arbeitsgemeinschaft. Eine psycho-analytische Studie, Dresden 1926, S. 39
37) Herkner, a. a. O. S. 421.

bleiben. Dem Betriebsleiter wird soviel Bewegungsfreiheit verbleiben müssen, als dies im Interesse der Wirtschaft liegt, anderseits mit der freudigen Mitarbeit der Arbeiterschaft vereinbar ist. Der Betriebsleiter der kommenden Zeit wird nicht mehr ein absolutistischer Diktator sein. Die in dieser Richtung strebende Entwicklung wird durch die Tatsache der Abspaltung der Leitung vom Besitz und der wachsenden Entfremdung zwischen Kapitalbesitz und Wirtschaftsleitung[38] gefördert. Da die Betriebsleiter zum erheblichen Teile nicht mehr selbst Besitzer des Unternehmens werden können, werden ihre Handlungen nicht von eigensüchtigen Profitinteressen beeinflußt sein, sie werden nicht die Interessen nur einer Partei, der Kapitalbesitzer, vertreten, es ist ihnen vielmehr die Möglichkeit gegeben, den Interessen der Gesamtheit der mit dem Werk Verbundenen und am Werk Schaffenden zu dienen. Ein neuer sozialer Typ „Unternehmer" wird sich herausbilden, der den alten Machtstandpunkt aufgibt, da seine Macht nicht auf eigenen Besitz gegründet, sondern aufgebaut ist auf anvertrautem Gut. Deshalb wird man, sagt Waldemar Mitscherlich, „aus sozialethischen Gründen eine Auswirkung dieser Macht nur dann ertragen können, wenn sie nicht zum eigenen Vorteil eingesetzt ist, sondern dem Ganzen dienstbar gemacht wird".[39] Der Eigennutz als Triebkraft ökonomischen Handelns wird auf diese Weise ersetzt durch den in der modernen Wirtschaftsgesinnung verwurzelten Grundsatz der Verpflichtung gegenüber dem Ganzen.

Der Weg von der Erkenntnis der gezeichneten Aufgaben und Ziele bis zu ihrer Anerkennung und Durchführung in der Wirtschaft ist noch sehr weit und schwierig, da vor allem die beiden Wirtschaftsparteien — Unternehmer wie Arbeiter — noch in der Vorstellungs- und Ideenwelt der vergangenen Wirtschaftsepoche, der freien Wirtschaft, verharren und dadurch den Gang der Entwicklung immer wieder stören. Sie können den Entwicklungsprozeß stören, jedoch nicht mehr unterbinden, denn die Entwicklung wird durch den immanenten Zwang der Eigenart der modernen Korporativwirtschaft[40] immer wieder auf den vorgeschriebenen

38) Robert Liefmann: Kartelle und Trusts und die Weiterbildung der volkswirtschaftlichen Organisationen, Stuttgart 1924, und: Die Unternehmungsformen, 3. Auflage, Leipzig 1923.

39) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik S. 51.

40) ders.: ebenda, S. 57.

Weg gewiesen. Es bedarf der Einsicht in die Forderungen und das Wesen der modernen Korporativwirtschaft und des guten Willens aller Schichten des Volkes, um den neuen Formen des sozialen Zusammenlebens Inhalt zu geben. Im besonderen müssen sich die Arbeiter von den Vorstellungen, die der Ideologie des Marxismus entstammen und so wenig den wirtschaftlichen Tatsachen entsprechen, freimachen, vor allem aber von der Idee des Klassenkampfes; denn die Idee des Klassenkampfes widerspricht dem Charakter der modernen Korporativwirtschaft, „da sie gegen sozialen Zusammenschluß, gegen sozialen und wirtschaftlichen Frieden wirkt".[41] Die durch die Gewerkschaften gepflegte Erziehung der Arbeiterschaft zur Solidarität gegenüber der Klasse darf nicht soweit gehen, daß die höhere Pflicht der Solidarität gegenüber der Volksgemeinschaft ertötet wird. Daneben haben die Gewerkschaften die Aufgabe, der Arbeiterschaft wirtschaftliche Kenntnisse zu vermitteln, einmal, damit sie Verständnis bekommt für die wichtige Tätigkeit des Unternehmers, zum anderen, damit sie in die Aufgaben, die ihr in der modernen Korporativwirtschaft als aktives und verantwortungsvolles Glied gestellt sind, hineinwächst. Daher werden auch die Gewerkschaften infolge der Aufgabe, bei der Gestaltung wirtschaftspolitischer Fragen mitzuwirken, ihren Zwecken eine breitere Grundlage geben müssen; sie müssen „aus dem Charakter ... eines Nur-Organes der Sozialpolitik herauswachsen",[42] um mit Sachkenntnis zum Wohle der Wirtschaft wirken zu können.

Die Unternehmer müssen sich lossagen von den aus der Epoche der freien Wirtschaft überkommenen Vorstellungen und Anschauungen. Für den Wirtschaftsmonarchismus ist in der modernen Korporativwirtschaft kein Platz. In den Kreisen der Unternehmerschaft muß der Grundgedanke geweckt und gestärkt werden, daß sie ein Mitglied der volkswirtschaftlichen Gemeinschaft ist, und daß infolgedessen ihr wirtschaftliches Schicksal mit der Gemeinschaft unzertrennbar verbunden ist.[43] Die Unternehmer müssen sich dessen bewußt werden, daß die Gliedschaft ihrer Tätigkeit eine im steigenden Maße soziale Bedeutung verleiht und damit ihre Verantwortung gegen-

41) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik S. 88.
42) Heinrich Funke: Wirtschaftsdemokratie in Deutschland. In: Soziale Kultur„ 46. Jahrgang, S. 147.
43) Heinrich Lechtape: a. a. O. S. 48.

über der Gesamtheit, sowie einzelnen Gliedern dieser Gemeinschaft, wächst. Für die Unternehmer gilt es, wie Rommen betont, „entsprechend den Tatsachen eine sozialethische Verantwortung zu pflegen".[44] Die moderne Wirtschaftsgesinnung erlangt von den Arbeitgebern sozialen Sinn und psychologisches Verständnis für die Glieder der Volksgemeinschaft, vor allem aber für die Wünsche und Bedürfnisse der Arbeiterschaft.

Wenn das Kräfteverhältnis zwischen den Wirtschaftsparteien ausgeglichen sein wird und nicht mehr zu befürchten ist, daß die übernommenen Bindungen in rücksichtslosem Kampf abgeworfen werden, kann an den Ausbau des Programms der sozialen Selbstverwaltung herangegangen werden. In gemeinsamer Arbeit und gegenseitiger Verständigung und Achtung sollen die beiden Parteien ihre Kräfte entfalten zum Gedeihen der Wirtschaft, die aber nur ihren Zweck erfüllt, wenn wirtschaftliche Tätigkeit als Dienst in der Gesamtheit aufgefaßt wird.

In großen Zügen haben wir Ziel und Inhalt modernen sozialpolitischen Handelns zu bestimmen und den Aufgabenkreis moderner Sozialpolitik zu umgrenzen versucht. Im nächsten Abschnitt soll gezeigt werden, wieweit die Gesetzgebung die gezeichneten Aufgaben zu lösen versucht hat. Von diesen Grundlagen aus werden wir dann Stellung nehmen können zu dem sozialpolitischen Verhalten der Unternehmer.

Zweiter Hauptteil: Die Industrie und ihre Stellung zur modernen Sozialpolitik.

I. Abschnitt:

Die sozialpolitische Gesetzgebung nach 1918 und ihre Tendenz zur Inkorporierung der Wirtschaft.

Das zeitweilig anerkannte Dogma vom „freien Spiel der Kräfte", das den natürlichen Ausgleich der Kräfte bewirken werde, war ein dogmatischer Irrweg. Die allgemeine Betätigung des Egoismus im Wege des freien Wettbe-

44) Heinrich Rommen: Die Zukunft des Kapitalismus. In: Soziale Kultur, 46. Jahrg. S. 138.

werbs hat nicht den Zustand der „sozialen Harmonie" gebracht, denn das heilsame Wirken der Kräfte war an zwei Voraussetzungen gebunden, an die Voraussetzung, daß der Egoismus als Triebfeder wirtschaftlichen Handelns bei allen Menschen in gleicher Stärke vorhanden sei, und an die Voraussetzung, daß die Menschen bei der Verteilung der Gaben der Natur mit gleichem Maß bedacht worden seien. Beide Voraussetzungen mußten sich als irrig erweisen, da es einmal in der Natur keine Gleichheit gibt, zum andern der Besitz von Kapital seinem Inhaber wirtschaftliche Macht und Abhängigkeit gegenüber denen gibt, die besitzlos sind und nur die Arbeitskraft ihr eigen nennen. Nicht der Zustand der „sozialen Harmonie", nicht die Einebnung der gesellschaftlichen Unterschiede, nicht der natürliche Ausgleich der Kräfte war die Frucht der Betätigung dieses Egoismus, sondern eine Verschärfung der Gegensätze zwischen Kapital und Arbeit. Die Erkenntnis, daß der wirtschaftliche Liberalismus und das ihm eigentümliche kapitalistische Wirtschaftssystem durch Entfesslung sozialer Klassenkämpfe in das Staats- und Wirtschaftsleben und in die Staatspolitik gefährlichen Gährungsstoff hineintrug, war Grund für das Eingreifen des Staates, der in erster Linie um seiner selbst willen Sozialpolitik betrieb, aus Gründen des Interesses am eigenen Leib und seiner Entwicklung, die „Staatsraison brauchte brauchbare Staatsbürger, d. h. solche, die äußerlich und innerlich für den Staat geformt sind".[1] Grundsätzlich hatte die frühere Sozialpolitik den Charakter der Fürsorge und direkt erkennbarer Vorteile, ihr Kerngedanke war, „durch gespendete Wohltaten die wirtschaftlich Schwachen oder Notleidenden an den Staat zu fesseln".[2] Die Sozialpolitik war deshalb obrigkeitliche Fürsorgepolitik, war „wohltuende Fürsorge für die in Gott gewollter Abhängigkeit lebenden und arbeitenden Bürger".[3] Der Staat baute von Jahrzehnt zu Jahrzehnt die Arbeiterschutzgesetzgebung aus, beschränkte nicht unwesentlich den Einzelunternehmer in seiner Handlungsfreiheit. Das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wurde grundsätzlich nicht umgestaltet, so blieb noch

1) Theodor Brauer: Sozialpolitik und deutsche Kultur, Freiburg 1926, S. 49.
2) Ders.: ebenda S. 51 und Richard Ehrenberg: Sozialreformer und Unternehmer. Jena 1904, S. 11.
3) Heinz Potthoff: Wandlungen der Sozialpolitik, in: Soziale Praxis, 31. Jahrg. 1922, Spalte 1395.

vieles der vertraglichen Regelung zwischen dem einzelnen Unternehmer und Arbeiter überlassen. Die auf die Gewerbeordnung folgende sozialpolitische Gesetzgebung nahm bis zum Ausbruch des Krieges nur Bezug auf das einzelne Arbeitsverhältnis, die Existenz der Koalitionen wurde nicht berücksichtigt. So finden wir, sagt uns Seidel, „in der Feindschaft gegen die Organisationen das Motiv für das „Wohlwollen", das Staat- und Unternehmertum gelegentlich dem einzelnen Arbeiter entgegenbringen".[4] Die sozialen Gegensätze bekommen durch die Einseitigkeit, daß die Freiheit der individualistischen Wirtschaftsverfassung nur für das wirtschaftliche, nicht aber für das politische Leben zum Grundsatz erhoben wurde, große Schärfe, Beschränkungen der Koalitionsfreiheit und des Wahlrechts der Massen hielt man für geboten. Als die Arbeiter sich mit diesen Zuständen immer unzufriedener zeigten und schließlich nicht vor Drohungen und Ausschreitungen zurückscheuten, um ihre Lage zu verbessern, sah man die Bestrebungen auf Hebung der wirtschaftlichen und sozialen Lage der Arbeiter als Förderung des Umsturzes an, die Begünstigung der Unternehmer aber als ein „Gebot staatserhaltener Klugheit".[5]

Ein Umschwung schien sich in der sog. „Wilhelminischen Periode" zu vollziehen. Im „Februarerlaß" heißt es, die Arbeitsverhältnisse seien so zu regeln, daß die Erhaltung der Gesundheit, die wirtschaftlichen Bedürfnisse der Arbeiter und ihr Anspruch auf gesetzliche Gleichberechtigung gewahrt bleiben. Deshalb sollten die Arbeiter durch Vertrauensmänner an der Regelung gemeinsamer Angelegenheiten beteiligt und zur Wahrnehmung ihrer Interessen bei Verhandlungen mit den Arbeitgebern und den Regierungsbehörden befähigt werden.[6] Es blieb aber nur bei Versprechungen, denn die Verwirklichung der arbeitsrechtlichen Bestrebungen mußte das gesellschaftliche Gefüge verschieben; die arbeitsrechtlichen Bestrebungen waren für die damalige Staatsraison „unleidlich".[7] Die Regierungen standen unter dem Einfluß der Unternehmerschaft. Die Energie, die zur Durchführung gewisser als richtig erkannter Maßnahmen gegen den Willen der Unternehmer notwendig gewesen wäre,

4) Richard Seidel: a. a. O. S. 97.
5) Heinrich Herkner: a. a .O. S. 19.
6) vgl. auch Theodor Brauer: a. a. O. S. 51.
7) Theodor Brauer: ebenda S. 53.

war zu klein, als daß ein objektives Vorgehen erwartet werden konnte. Der Kampf der Unternehmer gegen die Sozialpolitik, in der sie mit Recht einen Gegener der freien Wirtschaft sahen, wurde noch fortgeführt, als sie durch den Eintritt in Kartelle das Ideal der freien Wirtschaft geopfert und sich in die moderne Korporativwirtschaft einzuordnen begannen.

Die hart umkämpfte Forderung der Arbeiter auf eine geordnete Mitwirkung an der Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse wurde erst im vollen Umfange verwirklicht durch die soziale Umwälzung im Jahre 1918. Das deutsche Reich wird zur „sozialen Republik." Die politische Gleichberechtigung wird auch auf das wirtschaftliche Gebiet übertragen, die Sozialpolitik bekommt ein völlig verändertes Gepräge, indem die Macht der Unternehmer eingeschränkt und ihr Absolutismus vernichtet, die Machtlosigkeit der Arbeiter dagegen beseitigt und ihnen ein gleichberechtigter Anteil an der Gestaltung des Wirtschaftslebens gesichert wird. Die Gewerkschaften werden vom Staat und von den Unternehmern als berufene Vertretungen der Arbeiterschaft anerkannt. Eine neue Entwicklung bahnt sich an, der Inkorporierungsprozeß der Wirtschaft beginnt fortzuschreiten. Spann sieht in den Gewerkschaften und den Unternehmerverbänden Gebilde, die, verbunden durch den Gesamtarbeitsvertrag, das ganze gewerbliche Wirtschaftsleben zu erfassen und sich immer mehr auszudehnen bestrebt sind, die die Grundlagen der künftigen Entwicklung der Volkswirtschaft bilden, „die Grundlagen einer auf dem völkischen Gedanken ruhenden ständisch-sozialpolitischen, organischen Wirtschaft".[8]

Welche Bedeutung die Wirtschaftsgruppen, die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände, in der modernen Korporativwirtschaft bekommen haben, finden wir noch an anderer Stelle bestätigt: Die Vereinigungen, die zur Regulierung der Arbeitsbedingungen von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern ins Leben gerufen wurden, sind, von Haus aus Kampfverbände, durch die Entwicklung „wichtige Tragbalken des wirtschaftlichen Lebens geworden. Man kann sie aus ihm nicht mehr wegdenken, ohne daß die ganze

8) Othmar Spann: Die wissenschaftliche Ueberwindung des Marxismus, Vortrag auf der Tagung der Arbeitgeberverbände in Köln, März 1922, in: Berichte der Vereinig. d. deutsch. Arbeitgeb.-Verb., Heft 20, Charlottenburg 1922.

Wirtschaft ins Rutschen käme".[9] Ihren Ausdruck haben sie im kollektiven Arbeitsvertrag, vor allem aber in der Arbeitsgemeinschaft gefunden. Neue Gruppen werden also in die Wirtschaftsgemeinschaft der vierten Wirtschaftsstufe eingeordnet. Den in der modernen Wirtschaft verankerten Gedanken der sozialen Gebundenheit, der das Prinzip der wirtschaftlichen Freiheit zurückdrängt, finden wir kodifiziert im Art. 151 der neuen Reichsverfassung, der soziale Grundzüge für die Wirtschaftsverfassung folgenden Inhalts aufstellt: „Die Ordnung des Wirtschaftslebens muß den Grundsätzen der Gerechtigkeit mit dem Ziele der Gewährleistung eines menschenwürdigen Daseins für alle entsprechen." Das von der modernen Wirtschaftsgesinnung geforderte Recht der Gemeinsamkeit und Gleichberechtigung ist im Art. 165 der neuen Reichsverfassung niedergelegt, der den Arbeitern und Angestellten das Recht der Mitregierung in der privatwirtschaftlichen Unternehmung gewährt. Die Verfassung hat für dieses Programm der „wirtschaftlichen Demokratie" nur allgemeine Grundsätze aufgestellt und den Rahmen vorgezeichnet. Der Ausbau ist begonnen durch das Betriebsrätegesetz, das eine Art konstitutioneller Betriebsverfassung herbeigeführt und den Gedanken der Inkorporierung der Individualwirtschaft zur Anerkennung gebracht hat. Der Gewerkschaftsorganisation steht im Betriebsrätegesetz die Belegschaftsorganisation gegenüber, die durch ihre berufliche Einstellung auf den Betrieb eine Interessengemeinschaft bildet und ihre Angehörigen zum Betriebssolidarismus erzieht, der für den Bestand, das Blühen des Korporationsbetriebes von größter Bedeutung ist.

Die Entwicklung soll aber nicht vor der Verkörperschaftung der Betriebe allein Halt machen. Der Inkorporierungsprozeß soll das ganze Wirtschaftsleben durchdringen, ganze Erwerbsgruppen sollen in besonderen Körpern zusammengefaßt und in die Wirtschaftsverfassung eingegliedert werden. Der Unterbau für diese Gebilde ist in den Betriebsräten geschaffen, ebenso die Spitze, der Reichswirtschaftsrat, der die „Krönung bildet eines weiten Netzes ökonomischer Verschlingungen und Verflechtungen, denen wir uns im modernen Wirtschaftsleben gegenübergestellt

9) Theodor Theuß: Demokratie und Selbstverwaltung. In: Staat und Wirtschaft, Berlin 1921, S. 17.

sehen".[10] Der Reichswirtschaftsrat ist eine Art wirtschaftlichen Parlamentes neben dem politischen Parlament. Er sollte nach der von Bernhard in seiner Schrift „Wirtschaftsparlamente" gegebenen Darstellung, die auf den Ideen von Rathenau, Cohen-Reuß, Kaliski-Büchel u. a. fußen, eine Zusammenfassung der Produktionsräte bilden, die für jeden Betrieb und für die dem Gewerbe nach zusammengefaßten Betriebe in Gemeinschaft mit den Unternehmern gebildet werden sollten. In diesem Parlament sollten nach Bernhard auch die sozialpolitischen Probleme „auf den wirtschaftlichen Generalnenner" zurückgeführt und anstelle des Streites und Kampfes sollte ruhig und sachgemäß beraten und geprüft werden.[11] Der geplante Ausbau ist nicht durchgeführt worden, doch das eine ist von Bedeutung, daß im Reichswirtschaftsrat ein Organ geschaffen ist, das den Ausgleich der Interessen zwischen den verschiedenen Gruppen und Gliedern des Wirtschaftskörpers anstreben soll, „einen Ausgleich, der die berechtigten Interessen und notdürftigen Bedürfnisse jedes Teiles in der rechten Weise berücksichtigt".[12] Es fehlen dem Reichswirtschaftsrat auch die Stützen seines Unterbaues, die Bezirksarbeiterräte, der Reichsarbeiterrat, wie die gemeinsam mit den Unternehmern zu bildenden Reichswirtschaftsräte. Nur im Bergbau ist ein paritätisches Gemeinschaftsorgan, das als Unterbau einer rätegeordneten Wirtschaftsverfassung gelten könnte, entstanden; durch VO. vom 8. 2. 1919 sind für den Ruhrbergbau, für Oberschlesien, Waldenburg und Bayern Arbeitskammern errichtet worden, welche die Wahrnehmung der gemeinsamen wirtschaftlichen, sachlichen und sozialen Interessen des Bergbaugewerbes bezwecken. Für die Gewerkschaften bildet das Betriebsrätesystem die Schwelle der erstrebten Wirtschaftsdemokratie. Man argumentiert, die Demokratie im Arbeitsverhältnis müsse zur Demokratie in der Wirtschaft führen, denn „die soziale Demokratie der Arbeitsverfassung ist bereits ein Stück der Wirtschaftsdemokratie. Wenn diese ihr letztes Ziel erreicht hat, dann mag jene als einer ihrer Bestandteile zurücktreten".[13]

10) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik, S. 44.
11) Georg Bernhard: a. a. O.
12) Robert Wilbrandt: a. a. O. S. 78.
13) Richard Seidel, a. a. O. S. 16.

In der künftigen sozialwirtschaftlichen Entwicklung wird das Prinzip der Wirtschaftsdemokratie eine bedeutende Rolle spielen. Das Problem wird sein, eine geeignete Form für die Mitbestimmung und Verantwortlichkeit der Arbeiter zu finden, für alle Fragen, die in ihre Lebenssphäre eingreifen.

In der Gegenwart ist im Produktionsprozeß und in der Wirtschaftsführung die Wirtschaftsdemokratie, wie wir gesehen haben, in sehr geringem Maße durchgeführt, dagegen ist die Anerkennung und Gleichberechtigung der Arbeiterschaft durchgeführt im Arbeitsrecht, so im Tarifvertragsrecht, in den Schlichtungsausschüssen, dem Arbeitsnachweis, der Arbeitsgemeinschaft u. a. m.. Das Arbeitsrecht wird den Interessenvertretungen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen überantwortet, die Organisationen werden zu Interessenvertretungen mit Rechtsfunktionen gemacht.

Wenn wir die Entwicklung überschauen, die die Sozialpolitik seit 1918 eingeschlagen hat, so entrollt sich vor unseren Augen ein im Vergleich zur früheren Zeit vollkommen verändertes Bild. Die Veränderung der Lage wird von Potthoff mit folgenden Worten gekennzeichnet: „Die Arbeiter, die bisherigen Hauptobjekte der Sozialpolitik, sind nunmehr deren Subjekte geworden. Nicht mehr eine ..... obrigkeitliche Staatsmacht, nicht mehr das Wohlwollen mächtiger Arbeitgeber gewährt Schutz- und Fürsorgemaßnahmen, sondern die Bedachten selbst sind Träger der Staatsmacht und des Arbeitsrechts, sind selbst schaffend und selbst verantwortlich, verantwortlich nicht nur für ihr eigenes Los, sondern auch für das Schicksal des Staates und der Volkswirtschaft, die beide auf ihren Schultern ruhen, und denen sie nicht mehr als kommandierte, sondern als mitregierende entscheidende Faktoren gegenüberstehen."[14]

Nachdem wir nun im vorigen Abschnitt die Richtung für ein der modernen Wirtschaftsgesinnung entsprechendes Verhalten zu den Problemen der modernen Sozialpolitik gewiesen und in diesem Abschnitt untersucht haben, in welcher Weise und in welchem Umfange die Forderungen durch die Gesetzgebung verwirklicht worden sind, wird es uns möglich sein zu zeigen, inwieweit das Verhalten der In-

---

14) Heinz Potthoff: Wandlungen der Sozialpolitik. In: Soziale Praxis, Jahrg. 31, 1922, Sp. 1376.

dustrie gegenüber den neuen Formen der Sozialpolitik den Forderungen moderner Wirtschaftsgesinnung entspricht. Im Verlauf der Untersuchung werden wir die Streitpunkte vorführen und darlegen, welche Argumente die Unternehmer dagegen geltend machen.

II. Abschnitt:
Die Einstellung der Industrie zur Arbeiterpolitik.

1. Teil: Die sozialen Formen der korporativen Gebundenheit.

Vorbemerkungen: In der modernen Korporativwirtschaft besteht, wie wir oben gesehen haben, ein System ökonomischer und sozialer Verflechtungen und Verschlingungen, das System der korporativen Gebundenheit. Im öffentlichen Leben steht man nicht mehr dem einzelnen Individium gegenüber, sondern Gruppen, Korporationen. Zwischen diesen Gruppen finden wir weitere Verknüpfungen, Unter- und Ueberordnungsverhältnisse, die festgefügt sind durch freiwillig übernommene Bindungen. Die korporative Bindung wird notwendig, denn die Gruppen dürfen ihre Kräfte nicht gegeneinander ausspielen; sie erzeugt das Gefühl der Zusammengehörigkeit, der gegenseitigen Verantwortung und somit den sozialen Gedanken, alle Aufgaben durch und für die Gemeinschaft zu erfüllen.

Die Unternehmer haben auf rein wirtschaftlichem Gebiete Teile ihrer Selbständigkeit und Freiheit aufgegeben, damit sich von der freien Wirtschaft entfernt und sich den wirtschaftlichen Formen der korporativen Gebundenheit angepaßt. Als aber der ihnen noch verbliebene Machtbereich durch die auf dem Boden der modernen Korporativwirtschaft entstandenen neuen sozialen Gebilde eingeengt wurde, stießen die Neuerungen auf den Widerstand der Unternehmer. Dort, wo sie gewohnt waren zu herrschen und zu befehlen, sollten sie von jetzt ab ihre Macht mit den Arbeitern teilen, denen von der Gesetzgebung ein Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrecht bei der Festsetzung der Arbeitsverhältnisse und Regelung aller sozialen Fragen — soweit sie vor allem den Betrieb betreffen — eingeräumt und zugleich die Gleichberechtigung mit den Unternehmern verliehen wurde. Der im raschen Tempo unter dem Einfluß der durch die

Revolution zum Einfluß gelangten Kreise erfolgte Ausbau vollzog sich auf dem Boden eines durch die Folgen des Krieges, des beginnenden Währungszerfalles geschwächten Wirtschaftskörpers. Unter diesen Umständen erschien den Unternehmern die materielle Belastung durch die sozialpolitische Gesetzgebung untragbar, es erfolgte der Ruf nach Mäßigung, nach einem Abbau der Sozialpolitik. Zu dieser Zeit war man auch in den Kreisen der Wissenschaft geneigt, von einer Krise der Sozialpolitik zu sprechen.[1]

Es ist also zu scheiden zwischen den Fragen grundsätzlicher und materieller Art. Unsere Aufgabe ist, die grundsätzliche Einstellung der Unternehmer zu den sozialpolitischen Probleme zu untersuchen. Wir werden jedoch nicht die materiellen Fragen aus dem Bereich unserer Betrachtung ausscheiden können, da die Unternehmer durch das Hervorheben dieser Fragen oft ihre grundsätzliche Einstellung zu verbergen suchen und diese Fragen oft den Ausschlag für ihre Haltung geben. Im ersten Teil wird zu zeigen sein, wie sich die Unternehmer zu den sozialen Gebilden und Formen der modernen Korporativwirtschaft einstellen.

1. Die Organisationsbewegung auf der Arbeitnehmerseite.

Der Inkorporierungsprozeß beginnt bei den Schichten des Berufs- und Erwerbslebens, und zwar zuerst bei den Arbeitern, weil sie am meisten unter den Härten des individualistischen Wirtschaftssystems zu leiden hatten. Mit der Entwicklung der gewerblichen Betriebe zum Großbetrieb vollzog sich gleichzeitig eine Umgestaltung der Arbeitsverhältnisse. Früher waren Arbeitgeber und Arbeitnehmer räumlich wie seelisch einander nahe. Jetzt kannte der Arbeitgeber den einzelnen in seinem Betrieb beschäftigten Arbeiter kaum, die Arbeitskräfte wurden ihm zum Arbeitsmaterial, „über das er ebenso kalkulierte wie über Rohstoffe und Maschinen".[2] Der kapitalistische Großbetrieb verlangte erhöhte Intensität und Beschleunigung des Produktionsprozesses, die durch Verlängerung der Arbeitszeit und bessere

---

1) vgl. die Abhandlungen von Herkner, in: Schmollers Jahrbuch, Jahrgang 48, 1924, S. 201 ff., und von Zwiedineck-Südenhorst: ebenda, Jahrg. 47, S. 22 ff.

2) Karl Kumpmann: Die neuere Entwickelung der sozialen Frage, Tübingen 1919, Seite 9.

Ausnutzung der Arbeitskräfte erreicht werden konnte, lehrte man doch, daß der Gewinn der Fabrikanten wesentlich der langen Arbeitszeit zu danken sei. Die Folgen für die körperlichen und geistigen Kräfte der Arbeiter übersah man. Die einzelnen Arbeiter konnten sich in ihrer Ohnmacht gegenüber den mächtigen Unternehmern nicht wehren. Ihrem Streben nach Abhilfe und Besserung der manchmal unhaltbaren Zustände kam folgender Umstand entgegen: Der Großbetrieb begünstigte die Zusammenballung großer Arbeitermassen an einem Ort. Diese Massen hatten gleiche Interessen, die gleiche Not erfaßte sie in Krisenzeiten; dies stärkte in ihnen das Bewußtsein der Zusammengehörigkeit und den Wunsch, durch gemeinsames Vorgehen, so durch planmäßige Entziehung der Arbeitskraft, ihre Lage zu verbessern. Sie erkannten, daß sie in der Zusammenfassung als Organisation eine Macht bedeuteten. So wurde der Keim gelegt zur Bildung der Gewerkschaften. Die gewerkschaftlichen Bestrebungen konnten nur dann Erfolg haben, wenn die Organisation selbst anerkannt und ihr eine ausreichende Rechtsgrundlage für ihr Handeln, das heißt ein brauchbares Koalitionsrecht verliehen war. Die Einstellung des Staates und der Unternehmer war zuerst, wie oben dargelegt, eine durchaus koalitionsfeindliche, da man nach den individualistischen Lehren die wirtschaftliche Freiheit für einen Segen hielt, weil die durch den Aufschwung der Industrie gesellschaftlich und wirtschaftlich mächtig gewordene Unternehmerschaft ihr eigenes Interesse im Staat zur Geltung brachte.

Die Aufhebung der Koalitionsverbote durch die Gewerbeordnung von 1869 war ein wichtiger Fortschritt in der sozialpolitischen Entwicklung, waren doch die Arbeiter ihrem Ziel, der Forderung nach Gleichberechtigung, näher gekommen; sie wollten nicht mehr bloß „Geleitete und Gehorchende" sein, sie wollten mitreden bei der Gestaltung ihrer Lebensbedingungen.[3] Durch Beseitigung aller Verbote und Strafbestimmungen gegen den Zusammenschluß erlaubte man den Gewerkschaften die Existenz, erkannte aber nicht ihre Handlungen für die Gestaltung und Regelung der Arbeitsverhältnisse als rechtsverbindlich an.

---

3) Adolf Weber: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, 3. und 4. Aufl. Tübingen 1921, S. 47.

Die Unternehmer hielten an der ablehnenden Haltung gegenüber den Gewerkschaften fest. In einer Generalversammlung des Mittelrheinischen Fabrikantenvereins im Jahre 1872 vertrat der damalige Kommerzienrat Stumm mit aller Schärfe den Standpunkt der Arbeitgeber: „Er halte die Teilnahme an irgend einem Vereinsleben nicht für einen Fortschritt der Arbeiter. Freie Vereinigungen der Arbeiter zu Arbeitseinstellungen und ähnlichen Zwecken halte er für durchaus verwerflich und mit allen Mitteln zu bekämpfen... Er sei entschlossen, bei seinen Arbeitern Agitationen im Keime zu ersticken und die Bildung sozialdemokratischer Arbeitervereine mit allen gesetzlichen Mitteln zu bekämpfen ..."[4] Eine Arbeitseinstellung wurde als ein Akt der Empörung angesehen, „hinter welchem die Hydra der Revolution lauerte. Streikende Arbeiter wurden mit meuternden Soldaten verglichen".[5] In den Maßnahmen, die zur Unterstützung eines Streiks oder einer Berufsorganisation dienten, erblickte man strafbare „Erpressungen." Der Kampf gegen die Arbeiterorganisationen wurde von den Arbeitgebern als ein Kampf gegen den Umsturz gekennzeichnet; da man die bestehende Staats- und Gesellschaftsordnung gefährdet sah, erhielten die Arbeitgeber in ihrem Kampfe gegen die Gewerkschaften Unterstützung und erzielten dadurch weitgehende Erfolge.[6] Für die damalige Zeit konnte man dem Streik eine gewisse Berechtigung nicht versagen, solange er auf das rein wirtschaftliche Element beschränkt blieb, auf freiem Willen der Beteiligten beruhte, andere Arbeiter zur Teilnahme nicht gezwungen wurden und es sich um die Beseitigung von wirklichen Härten und Ungerechtigkeiten handelte. Die Anschauung, den Streik als Empörung anzusehen, widersprach dem Grundsatz der Gewerbefreiheit, der Freiheit der Eingehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses. In der modernen Korporativwirtschaft, die einen friedlichen Ausgleich und eine verständnisvolle Zusammenarbeit anstrebt, kann dagegen der Streik keine Bewilligung finden, zumal der Streik in und nach der Revolution einen ganz anderen Charakter bekommen hat. Der Streik ist zu einem allgemeinem Macht- und Zwangsmittel geworden. Der Streik

4) vgl. Schomerus: Die freien Interessenverbände für Handel und Industrie, Schmollers Jahrb., 25. Bd. S. 505/06, zit. bei Herkner a. a. O. S. 406.
5) Herkner, a. a. O. S. 17.
6) Herkner, a. a. O. S. 412.

dient heute als Mittel der Durchsetzung politischer Ziele, er dient als Protestmittel politischer und allgemeiner Art und ist weit von seiner Zwecksphäre abgerückt. Mit welcher Schärfe der Streik in seiner heutigen Form von den Arbeitgebern verurteilt wird, entnehmen wir folgender Aeußerung: „Jede Revolution setzte an die Stelle der zerbrochenen Macht eine neue Gewalt, die allemal unumschränkter, rücksichtsloser, eigensüchtiger als die frühere war. Aus der Freiheit verheißenden Staatsumwälzung im Deutschen Reich ist eine Allgewalt hervorgewachsen, wie sie auch den selbstherrlichsten Despoten früherer Tage versagt blieb: Der Streik. Er vernichtet zugleich mit kostbaren unersetzlichen Wirtschaftswerten unsere letzten Zukunftshoffnungen; er vergewaltigt das Urteil und Selbstbestimmungsrecht der eigenen Arbeitsgenossen, aus der Larve des wirtschaftlichen Kampfmittels entstieg vernunftwidriger, die individuelle Freiheit im öffentlichen wie im Einzelleben knechtender Absolutismus. Die Arbeiter der lebenswichtigen Betriebe üben eine ertötende Willkürherrschaft aus. Das Volk verschmachtet unter der ruchlosen Oligarchie wahnumnachteter Streikführer. Diesem Zustand muß ein Ende gemacht werden“.[7] Die Schärfe dieses Tones wird uns verständlich erscheinen, wenn wir bedenken, daß diese Zeilen geschrieben wurden zur Zeit eines wahren Fiebers von Arbeitskämpfen. Der Streik galt nur dem Zweck, Macht zu beweisen, um etwas auf „monopolarem“ Wege zu erreichen, was gar keine Beziehung zu sofortigen Ergebnissen hatte und erst recht nicht zur wirtschaftlichen. So entnehmen wir dem Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, daß Ende März 1920 ein Streik ausbrach lediglich zur Erreichung staatspolitischer Ziele.[8] In vielen Streiknachweisen wird berichtet, daß die Arbeiter streikten, obwohl ihre Forderungen bereits vor dem Streik bewilligt waren oder bei denen überhaupt keine Forderungen aufgestellt wurden. Als „politisch“ gefärbt sind auch zum großen Teil jene Bewegungen zu bewerten, in denen es sich um Forderungen der Betriebsräte handelt, die eine Erweiterung ihrer Befugnisse über den Rahmen hinaus erstreben, der durch das Betriebsrätegesetz gesteckt ist. „Sehr

7) Dr. v. Rüts: Der Despot Streik in: Industrie-Kurier, 4. Jahrg. 1919, Heft 20, Seite 218.

8) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände 1921, Seite 128.

viele Streikbewegungen", heißt es im Geschäftsbericht des Jahres 1922, „sind als „wilde" Streiks zu bezeichnen, wie dies auch dem politischen Gesamtbild entspricht. Denn, abgesehen von einzelnen Fällen, spielen die Gewerkschaften bei den politischen und gemischt-politischen Streiks nur seiten eine unmittelbare Rolle. Die zahlreichen wilden Streiks, die vor der Erschöpfung aller gesetzlichen Vergleichsmöglichkeiten ausbrachen, sind ein Zeichen dafür, in welchem Grade sich die Disziplin innerhalb der Gewerkschaften gelockert hat. Eine erhebliche Politisierung und Radikalisierung der Arbeiterschaft hat sich überall kundgetan".[9] Angesichts der wirtschaftlichen und ideellen Schäden, die Arbeitseinstellungen verursachen, müßte man sich u. E. zu dem Standpunkt durchringen, daß uns aus der jetzigen wirtschaftlichen Notlage und den fieberhaften Wirtschaftskämpfen nur ein verständiges, klug verzichtendes und nachgebendes Zusammengehen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Geiste der Arbeitsgemeinschaft retten kann. Dazu wäre nötig, den Streik wieder in die wirtschaftliche Sphäre zurückzuführen. Während hier durch Vermittlung und Vereinbarung ein Weg zur Verhütung gegeben ist, gibt es auf dem Gebiete der Macht niemals einen friedlichen Standpunkt. Durch Vereinbarungen, Vermittlungen kann, wie oben angedeutet wurde, den Arbeitskämpfen die Schärfe genommen, können Arbeitskämpfe gemäß den Anforderungen der modernen Korporativwirtschaft beseitigt werden. Diese bedeutsame Aufgabe fällt dem Schlichtungswesen zu, daß dadurch in der modernen Korporativwirtschaft zu einer unentbehrlichen Einrichtung geworden ist.

Den Koalitionen, die bis dahin geduldet waren, brachte der Umsturz die langersehnte Freiheit. Im Aufruf des Rates der Volksbeauftragten vom 19. 11. 1918 wurde ausdrücklich die unbeschränkte, sowohl in persönlicher als in sachlicher Hinsicht unbegrenzte Koalitionsfreiheit grundsätzlich anerkannt und durch Art. 159 der neuen Reichsverfassung sichergestellt.

Auch die Arbeitgeber mußten dem Drang der Zeit folgen, sie sahen sich durch die Verhältnisse gezwungen, die Gewerkschaften in dem Abkommen vom 15. 11. 1918 als

9) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände 1922, S. 171 und 172.

berufene Vertretungen der Arbeitnehmer und als die eigentlich verhandlungsberechtigten Parteien des Arbeitsverhältnisses anzuerkennen. Mit dieser Maßnahme wurden, wie wir noch sehen werden, die Daseinsbedingungen der modernen Korporativwirtschaft auf sozialem Gebiete fundamentiert. Durch die den Gewerkschaften eingeräumte Befugnis, die Festsetzung der Bedingungen des Arbeitsvertrages dem subjektiven Ermessen des einzelnen Arbeiters und Unternehmers zu entziehen und sie nach objektiven, einem höheren Zweck, dem Interesse eines größeren Kreises entsprechenden Gesichtspunkten mit bindender Verpflichtung für den einzelnen zu regeln,[10] haben die Unternehmer das Prinzip des Kollektivismus, der Unterordnung des Einzelwillens unter den Gesamtwillen, den Willen des Verbandes, anerkannt. Jede Koalition zum Zwecke der Erlangung günstiger Lohn- und Arbeitsverhältnisse, wie zur Hebung der wirtschaftlichen Lage ihrer Mitglieder überhaupt, hat die Tendenz zum Koalitionszwang. Die Gewerkschaften können nur dann mit Erfolg ihre Forderungen durchsetzen und mit Erfolg ihre Kampfmittel anwenden, wenn sie eine ausreichende Macht und Bedeutung besitzen; diese ist wieder abhängig von der Größe des Mitgliederkreises. Die Gewerkschaften haben deshalb das Bestreben, den Mitgliederkreis unter Anwendung von Zwangsmitteln zu erhalten und auszudehnen. Sie suchen auch die ihr fernbleibenden Arbeiter zum Anschluß zu zwingen, zuweilen unter Anwendung bedenklicher Mittel, wie die Nachkriegszeit lehrt. So faßte die Gewerkschaft der links radikalen Bergarbeiter den Beschluß, nicht mehr mit den Arbeitern, die nicht in bestimmten Gewerkschaften zusammengeschlossen waren, zusammenzuarbeiten und die Arbeitgeber zur Entlassung dieser Arbeiter zu zwingen.[11]

Das gab den Arbeitern Gelegenheit, ihren ersten Vorstoß gegen die Gewerkschaften zu unternehmen und gegen den Koalitionszwang schärfsten Prozeß zu erheben, ohne dabei zu bedenken, daß sie selbst in ihren eigenen Verbänden, z. B. in den Kartellen, den Zwang gut hießen und sich ihm willig unterwarfen. Trotzdem hielten sie eine Beschränkung der Koalitionsfreiheit der Arbeiter für unzulässig und er-

10) Richard Seidel, a. a. O. S. 101.

11) Dr. Brunner: Begriff und Entwicklung des Koalitionsrechts, in: die deutsche Arbeitgeber-Zeitung 1923, Nr. 7.

klärten: „diese (im Abkommen vom 15. 11. 1918 vereinbarte) Koalitionsfreiheit, die selbstverständlich in gleichem Maße für beide Teile, für Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelten muß, muß aber vor der Freiheit des einzelnen Halt machen und darf nicht in einen Koalitionszwang ausarten, der die freie Willensbestimmung der Betroffenen ausschließt. Alle Mittel, einen solchen Zwang auszuüben, mögen sie von den Organisationen oder mögen sie vom Staat oder der Gesellschaft ausgehen, werden von uns bekämpft".[12] Wiewenig die Unternehmer gesinnt waren, die Konsequenzen dieser Erklärung in ihren eigenen Reihen zu ziehen, ist aus der Tatsache zu ersehen, daß man eine Aenderung der Kartellsatzungen, die Strafbestimmungen für vertragsbrüchige Unternehmer und anderes enthielten, an eine Aufhebung aller Druckmittel zum Zusammenschluß nicht im entferntesten dachte. Abgesehen von der hier vertretenen Einseitigkeit muß die Verwirklichung dieser Ankündigung als ein unverständliches Vorgehen in Verkennung der Gegebenheiten der modernen Korporativwirtschaft angesehen werden, man hätte den Organisationen, wie Waldemar Mitscherlich sagt, „den besten Teil ihrer Kraft genommen, jeder Koalitionsbruch wäre damit sanktioniert gewesen".[13]

Die in dem Abkommen ausgesprochene Anerkennung der Gewerkschaften wollen die Arbeitgeber in dem Sinne aufgefaßt wissen, daß jeder Gewerkschaft, die ihre „Legitimation aus ihrer tatsächlichen Vertretungsmacht zieht", das Verhandlungsrecht gegenüber der Unternehmerschaft zusteht, daß aber nicht einzelnen Arbeiterorganisationen das „Monopol" der Vertretung übertragen ist.[14] Die Arbeitgeber verlangen demnach die Gleichberechtigung aller Arbeitnehmerorganisationen und wenden sich gegen die Maßnahmen, die von einzelnen Gewerkschaften zur Unterdrückung vor allem der arbeitsfriedlichen Organisationen angewendet werden. Der Gesinnungszwang ist unseres Erachtens mit Recht zu verwerfen. Heyde weist darauf hin, daß es in erster Linie Erziehungssache der Berufsvereine selbst ist, diesen Zwang auszurotten.[15] Das Verlangen der Arbeitgeber nach Gleich-

12) E. v. Borsig: Industrie und Sozialpolitik, Berlin 1924, S. 19.
13) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik S. 76
14) Dr. Tänzler: Die Gewerkschaften und das Unternehmertum. In: Der Arbeitgeber 1922, Nr. 19, S. 318.
15) Ludwig Heyde: a. a. O. S. 106.

berechtigung aller Arbeitnehmerorganisationen entspringt nicht so sehr ihrem Gerechtigkeitssinn als der vor allem den freien Gewerkschaften gegenüber feindlichen Einstellung. Wenn die Arbeitgeber erklären, daß die Wirtschaft nur mit Hilfe der christlichen, gelben und arbeitsfriedlichen Gewerkschaften gerettet werden könnte, während man mit den freien Gewerkschaften zu keiner Einigung und Verständigung kommen könnte,[16] zeugt das von einer Verständnislosigkeit gegenüber den gegebenen Tatsachen. Denn weitmehr als die Hälfte der Arbeiter ist in den freien Gewerkschaften organisiert; diese Gewerkschaften ausschalten hieße der Mehrzahl der Arbeiterschaft die Koalitionsfreiheit verweigern. „Eine Unternehmerschaft", sagt Erkelenz, „die 80 Prozent der Arbeitnehmer (freie Gewerkschaften und Gewerkschaftsring) ausschalten will, steht im Lager der wirtschaftlichen und politischen Romantik, träumt vom Vergangenen und fühlt nicht das Kommende. Sie hat die Vergangenheit verloren und steht nun auch im Begriff, die Zukunft zu verlieren".[17] Die Unternehmer scheinen von der Zwangsläufigkeit wenig überzeugt zu sein, wenn sie Erwägungen darüber anstellen, ob der richtige Weg zur Besserung der Verhältnisse der sei, die Verbände zu zerschlagen und anstelle der „abgewirtschafteten Gewerkschaften" selbst die Führung über die „führerlose Masse" zu übernehmen oder ob eine Reorganisation der Verbände durchgeführt werden sollte.[18]

In letzter Zeit ist eine Aenderung der Anschauungen der Unternehmer zu verzeichnen, es ist daraus auf eine Anerkennung der modernen Korporativwirtschaft zu schließen. Der neue leitende Geschäftsführer der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände, Regierungspräsident z. D. Brauweiler, hat auf der außerordentlichen Mitgliederversammlung des Bundes badischer Arbeitgeberverbände in Mannheim am 16. 11. 1926 den Standpunkt vertreten, daß sich das Bedürfnis der Arbeiterschaft nach Zusammenschluß in Gewerkschaften nicht ausschalten lasse und man der Arbeiterschaft das Recht, sich zu organisieren, wie sie es für richtig halte, zugestehen müsse und daß Versuche, hier Einflüsse geltend

16) Anton Erkelenz: a. a. O. S. 169.
17) Anton Erkelenz: a. a. O. S. 169.
18) O. Nicolai: a. a. O. S. 47.

zu machen, meist an der ungenügenden Tragfähigkeit dieser Versuche letzten Endes scheitern müßten.[19]

Durch die Anerkennung der Gewerkschaften als berufene Interessenvertretungen der Arbeiter und als gleichberechtigte Vertragspartei ist das Fundament geschaffen worden für die im Wesen der modernen Korporativwirtschaft liegende Gemeinschafts- und Zusammenarbeit; auf diesem Fundament muß weiter aufgebaut werden. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sind die Stützen der neuen sozialen Gebilde geworden. Die zu großer Macht emporgehobenen Verbände dürfen deshalb nicht ihre Kräfte hemmungslos gegeneinander wirken lassen, sie müssen vielmehr ihre Kräfte zu friedlicher und verständnisvoller Zusammenarbeit vereinen und zur willigen Ein- und Unterordnung unter die gemeinsamen Aufgaben angehalten werden. Für die Lösung dieser Aufgaben ist in der modernen Korporativwirtschaft jene Vereinigung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände entstanden, die wir Arbeitsgemeinschaft nennen.

Im nächsten Abschnitt wollen wir uns mit ihr näher beschäftigen.

2. Der Arbeitsgemeinschaftsgedanke.

Die Bestrebungen zur Gründung von Arbeitsgemeinschaften gehen bis in die Zeit des Weltkrieges zurück, nämlich als maßgebende Unternehmer erkannten, daß nach Beendigung des Krieges die Umstellung der Wirtschaft mit großen Schwierigkeiten verbunden sein würde, daß deshalb die Mitarbeit und Unterstützung der an der Produktion beteiligten Schichten nötig sein würde. Die Erkenntnis, daß man wirtschafts- und sozialpolitisch nicht mehr dort anfangen könne, wo man zu Beginn des Krieges gestanden hatte, förderte die Verwirklichung des Arbeitsgemeinschaftsgedankens auf Seiten der Arbeitgeber. Auch die Arbeitnehmer wußten den Wert der Arbeitsgemeinschaft zu schätzen, da ihnen ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt und damit ihre Gleichberechtigung anerkannt werden sollte. Diese Zusammenschlußbewegung bedeutete einen weiteren Schritt auf dem Wege zur Inkorporierung der Individualwirtschaft. Die Unternehmer waren sich darüber klar, daß sie für die

19) Brauweiler: Arbeitgeberverbände und Sozialpolitik. Ein Vortrag, in: Schrift. des Bundes badischer Arbeitgeberverbände, Mannheim 1926, S. 13.

Mithilfe der Gewerkschaften Gegendienste leisten mußten, und daß „diese Gegengabe" in einem Entgegenkommen in sozialen Fragen vor allem auf dem Gebiete der Arbeitsverhältnisse bestehen mußte.[20] Wie der Geschäftsführer des Vereins deutscher Eisen- und Stahlindustrieller, Dr. Reichert, ausführt, bedeutete der Eintritt der Unternehmer in die Arbeitsgemeinschaft ein Opfer ihrer Ueberzeugung insofern, als sie noch bis in die letzten Monate hinein abgelehnt hatten, mit Organisationen zu verhandeln. Am 22. 10. 1918 wurde die erste Vereinbarung zur Bildung der Arbeitsgemeinschaft getroffen. Eine Unterzeichnung konnte nicht erfolgen, da inzwischen die Revolution ausgebrochen war. Die Gewerkschaften verlangten neue Zugeständnisse, zu denen sich die Arbeitgeber unter dem Druck der politischen Verhältnisse bereitfinden mußten. So kam es zu dem „Abkommen vom 15. 11. 1918", auf dem die Zentralarbeitsgemeinschaft aufgebaut wurde. Ihre Gründung war das Ergebnis des starken Wollens, „Deutschland unter Zurücksetzung aller Sonderinteressen vor dem Zusammenbruch und vor dem Sturz in den Abgrund zu retten, in den er bei Ausbruch der Revolution durch den Vernichtungswillen der Feinde wie durch die Versuche bolschewistischer Elemente, die unsere Wirtschaft ähnlich dem russischen Vorbild umgestalten wollten, zu versinken drohte".[21] Als Zweck der Arbeitsgemeinschaft wird in § 1 der Satzung bezeichnet die gemeinsame Lösung aller die Industrie und das Gewerbe Deutschlands berührenden Wirtschafts- und sozialen Fragen, sowie alle sie betreffenden Gesetzgebungs- und Verwaltungsangelegenheiten. Partitätisch sollen die Arbeits- und Lohnverhältnisse der Arbeitnehmer durch Kollektivverträge geregelt und in den einzelnen Betrieben durchgeführt, paritätisch die über ihre Durchführung und Auslegung entstehenden Streitigkeiten durch Schlichtungs- und Einigungsstellen entschieden werden; paritätisch soll die Beschaffung von Arbeitsmöglichkeiten, die Verwaltung der Arbeitsnachweise erfolgen, auf wirtschaftlichem Gebiete die Beschaffung von Rohstoffen und Arbeitsaufträgen zur Durchführung der Wiedereinstellung der aus dem Heeresdienst

20) G. Schneider: vgl. in Arbeitsrecht, Jahrg. 1920, S. 56.
21) Dr. E. Hoff: Die Arbeitsgemeinschaft. In: Der Arbeitgeber, 1924, Jahrg. 14, Beilage S. 7.

Zurückkehrenden, Beschäftigung der Schwerbeschädigten, schließlich Beteiligung an der Lösung großer wirtschaftlicher Fragen unter Aufrechterhaltung der Förderung unseres Wirtschaftslebens durch die Sicherheit der Existenzmöglichkeit der Arbeitnehmer. Durch die Formulierung dieser Aufgaben hat die moderne Korporativwirtschaft keine schönere und bessere Billigung finden können.

Mit wenigen Ausnahmen waren alle Beteiligten zu der Annahme geneigt, daß eine neue Aera im Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern anbrechen werde, die bestimmt sei, die Gegensätze zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu überbrücken und den bisherigen Kampfstandpunkt durch friedliche Verhandlung aufzuheben. Die bei der Gründung der Arbeitsgemeinschaft gehegten Hoffnungen sind aber nicht in Erfüllung gegangen. Die Schuld für die Schwächung des Arbeitsgemeinschaftsgedankens sehen die Unternehmer in der Verquickung der wirtschaftlichen Ideen der freien Gewerkschaftsbewegung mit dem von der Sozialdemokratie gepredigten Klassenkampf und Klassenhaß. Der Großindustrielle von Borsig führt den Mißerfolg der Arbeitsgemeinschaft auf folgende Gründe zurück: „Die Ursache für die anwachsende Gegnerschaft der Arbeitsgemeinschaften ist nicht auf wirtschaftlichem Gebiet, sondern in dem Uebelstand zu suchen, daß weite Kreise unserer Volkswirtschaft nicht gelernt haben, wirtschaftlich zu denken und zu fühlen und noch gewöhnt sind, alles durch die Parteibrille zu sehen und nach partei- und gewerkschaftspolitischen Zweckmäßigkeiten zu beurteilen, m. a. W.: ihr wirtschaftliches Fühlen und Denken der gewerkschaftlichen Parteizugehörigkeit unterzuordnen".[22] Ein Grundfehler war ferner, daß, zumal in Zeiten der schrankenlosen Herrschaft der Zwangswirtschaft, die Gewerkschaften sich bei Entscheidungen wirtschaftlicher Art nicht von ihrer einseitigen sozialpolitischen Einstellung frei zu machen vermochten und Zugeständnisse auf diesem Gebiete für ihre Mitwirkung bei den wirtschaftlichen Entscheidungen zu erlangen suchten. Einzelne Arbeitsgemeinschaften hatten gleichzeitig die Funktionen von Tarifgemeinschaften übernommen, von denen sie aber grundsätzlich verschieden sind und verschieden bleiben sollten. „Die Kampfarena abzugeben, in der Arbeit-

22) v. Borsig: Arbeitsgemeinschaften, in: Arbeitsrecht, Jahrg. 7—8, 1920/21, S. 54.

geber und Arbeitnehmer um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen fochten, mußte den Tarifgemeinschaften überlassen bleiben."[23]

Noch ein anderer Umstand hat nach der Auffassung der Arbeitgeber den Wert der Arbeitsgemeinschaft herabgesetzt. Waren anfangs Zugeständnisse der Arbeitgeber auf Grund freier Vereinbarung erfolgt, so traten an deren Stelle bald zwangsweise Bewilligungen durch die staatlichen Schlichtungsstellen. Der Eingriff des Staates würde den Verständigungswillen lähmen, dadurch würde die Arbeitsgemeinschaft immer mehr an Bedeutung verlieren.

Die Arbeitgeber machen der Regierung den Vorwurf, daß sie die in weiten Kreisen der Arbeiterschaft vorhandenen wirtschaftsfriedlichen Bestrebungen nicht unterstützt und sogar verhindert hat, indem sie die wirtschaftsfriedlichen Arbeiterorganisationen nicht als gleichberechtigte Vertretungen der Arbeitnehmer anerkannt hat. Bei allen Gelegenheiten wurde betont, daß trotz mancherlei ungünstiger Erfahrungen die Mehrzahl der Arbeitgeber dem Gedanken der Arbeitsgemeinschaft treu geblieben wäre.[24] Ihr tatsächliches Verhalten war dem entgegengesetzt. Man wagte zwar nicht, die Arbeitsgemeinschaft direkt zu zerstören, sondern wählte den Umweg, man unterhöhlte den Gedanken der Arbeitsgemeinschaft, indem versucht wurde, sich von allen Vereinbarungen, die im November 1918 getroffen wurden, loszumachen. Der Arbeitsgemeinschaftsgedanke war nicht überall aus der sozialen Einsicht der Unternehmer geboren, nicht soziale Gesinnungsgemeinschaft, sondern von Zweckmäßigkeiten getriebene Motive standen im Vordergrund. Von den Gewerkschaften wird die Behauptung aufgestellt, daß die Arbeitsgemeinschaft den Unternehmern eine „Hagelversicherung" in der Zeit sozialer Gärung und Erregung gewesen wäre.[25] Die Anerkennung der Gleichberechtigung hätte nur auf dem Papier gestanden, während in Wirklichkeit von den Arbeitgebern zu diktieren und zu befehlen versucht wurde. Dieser Vorwurf kann u. E. den Arbeitgebern nicht erspart bleiben. Den Zeitpunkt für einen direkten Vorstoß hielten die Arbeitgeber für gekommen, als infolge

23) „Der Streit um die Arbeitsgemeinschaften", in: Soziale Praxis, Jahrg. 30, Spalte 264.
24) v. Borsig: a. a. O. S. 8.
25) Deutsche Arbeit, 1924, Jahrg. 9, S. 299.

des fortschreitenden Währungszerfalles die Macht der Gewerkschaften gebrochen war, die Gewerkschaften infolge der Vermögensverluste nicht mehr in der Lage waren, ihre Mitglieder tatkräftig zu unterstützen, während auf der Arbeitgeberseite der Organisationsstand der Verbände und deren persönlicher und sachlicher Geschäftsführungsapparat erhalten werden konnte. Es war jener Zeitpunkt gekommen, von dem sie vorausschauend im Jahre 1922 gesagt hatten: „Daß Zeiten kommen werden und kommen müssen, wo wir (Unternehmer) zum Kampf- und Stoßtrupp der Wirtschaft werden."[26] Der bekannte Beschluß der Zechenbesitzer über die gewaltsame Aufhebung des Achtstundentages entsprach nicht dem Gedanken der Arbeitsgemeinschaft, sondern war von dem Bestreben getragen, wieder das alte Ideal der Freiheit aufzurichten und sich von allen Bindungen zu befreien. Die Arbeitgeber haben nicht immer das getan, was dem Gedanken der Arbeitsgemeinschaft förderlich gewesen ist. Auf der anderen Seite sehen wir die innerlich den Gedanken der Arbeitsgemeinschaft verneinende Einstellung der Gewerkschaften. Beide Tatsachen trugen dazu bei, daß den Arbeitsgemeinschaften und der Zentralarbeitsgemeinschaft keine lange Dauer beschieden war. Die Hauptschwächen der Arbeitsgemeinschaften sehen wir darin, daß sie nicht als nationale und soziale Gesinnungsgemeinschaften, sondern als reine Zweckverbände aufgezogen waren. Ein weiterer Grund war, wie die Arbeitgeber meinen, die Konkurrenz durch den vorläufigen Reichswirtschaftsrat. Auch diese Errungenschaft der neueren Zeit ist nicht von der Kritik der Arbeitgeber verschont geblieben. Die schlechten Erfahrungen, die man mit dem Reichswirtschaftsrat gemacht habe, seien darauf zurückzuführen, daß der Paritätsgedanke überspannt sei. Eine Bedeutung könnte der Reichswirtschaftsrat nur dann erlangen, wenn in dem Rat eine größere Zahl von Sachverständigen gerufen würde.

Nach dem Mißlingen der ersten Versuche lebt in neuerer Zeit die Diskussion, eine bessere und mehr Erfolg versprechende Form der Arbeitsgemeinschaft zu finden, wieder auf. Die Unternehmer scheinen sich umgestellt und

26) Generaldirektor Müller: In seiner Rede auf der Tagung der Arbeitgeberverbände in Köln 1922, in: Berichte der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 20, Charlottenb. 1922.

mit ihren alten Anschauungen gebrochen zu haben. Dies entnehmen wir den Ausführungen des Vorsitzenden des Reichsverbandes der Industrie Dr. Sorge. Er steht auf dem Standpunkt, „daß der Arbeitsgemeinschaftsgedanke eine der wesentlichsten, wenn nicht die allerwesentlichste Grundlage für die Gesundung unseres Wirtschaftslebens bedeutet.[27] In diesem Sinne äußerte sich auch der Großindustrielle Dr. Bosch, er sagt: „Das Gebot der Stunde zwingt uns, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur friedlichen Zusammenarbeit zu vereinigen, da ungeheure Lasten die deutsche Wirtschaft zu erdrücken drohen, und auf diese Gemeinschaft eine Volksgemeinschaft aufzubauen, um dem Vernichtungswillen der Feinde als ein einiges starkes Volk entgegenzutreten."[28] Aus den Kundgebungen anläßlich der Tagung des Reichsverbandes der Industrie im Jahre 1926, wo der Großindustrielle Dr. Silverberg die Versicherung abgab, daß das Unternehmertum zu der Erkenntnis gekommen wäre, es könnte nur auf der Grundlage eines verständnisvollen Zusammenarbeitens zwischen Arbeiterschaft und Unternehmerschaft der verlorene Boden der deutschen Wirtschaft wiedergewonnen werden, und der Tagung im Jahre 1927 weht uns ein neuer den Normen der modernen Korporativwirtschaft sich unterwerfender Geist entgegen. Allen diesen Kundgebungen fehlt aber die innere Wärme und besiegende Kraft, deshalb steht ihnen die Arbeiterschaft mit einer gewissen Reserve gegenüber.

Voraussetzung für die neue Form wäre, wie von den Arbeitgebern vorgeschlagen wird, der Einschluß aller Arbeitnehmerorganisationen, also auch der wirtschaftsfriedlichen. Da die freien wie christlichen Gewerkschaften die gleichberechtigte Zulassung der wirtschaftsfriedlichen Verbände ablehnen, sind die Verhandlungen gescheitert. In gewerkschaftlichen Kreisen befürchtet man, daß durch die grundsätzliche Anerkennung der „freien Verständigung" der Weg zur Ablehnung des Tarifvertrages und des Achtstundentages nicht weit sei. Alle diese Hemmungen verhindern in der Gegenwart den Wiederaufbau der Zentralarbeitsgemeinschaft.

---

27) „Der Streit um die Arbeitsgemeinschaften". In: Soziale Praxis, Jahrg. 29, Spalte 1541.

28) Dr. Bosch: In: Soziale Praxis, Jahrg. 35, Nr. 2.

3. Das Betriebsrätesystem.

Wie der Arbeitsgemeinschaftsgedanke ist auch der Gedanke der Betriebsräte der Niederschlag gesellschaftlicher und durch die Eigenart der modernen Korporativwirtschaft bedingter Bedürfnisse. Die ersten Ansätze von Betriebsvertretungen der Arbeiter gehen bis zur Gewerbeordnungsnovelle von 1891 zurück. Mit der zunehmenden Vertiefung der Gewerkschaftsbewegung wurden diese Arbeitervertretungen in engere Verbindung mit den Berufsorganisationen gebracht und damit den letzteren die Möglichkeit gegeben, die Ausführung der erlangten Vereinbarungen mit den Unternehmern in den einzelnen Betrieben zu überwachen. Allgemein erfolgte die Bildung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen durch das „Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst“ vom 5. 12. 1916, das abgelöst wurde durch die VO vom 23. 12. 1918 „über Tarifverträge der Arbeiter- und Angestelltenausschüsse“. Diese Entwicklung enthielt die ersten Anfänge einer Wirtschaftsdemokratie, die dem Streben der Gewerkschaften entsprach und ein Mitbestimmungsrecht der Arbeiter in sozialer und wirtschaftlicher Beziehung entsprechend dem Inkorporierungsprozeß gewähren sollte. Es sollte also keine syndikalistische Form der Betriebsorganisation eingerichtet werden; diese ist von den Gewerkschaften immer bekämpft worden. Die unabhängigen Sozialisten dagegen beabsichtigten die Schaffung einer Organisation, die die Selbstherrschaft der Proletarier verwirklicht und den Willen der Masse ungehemmt zur Geltung kommen läßt.[29] Mit ihrer ausgesprochenen revolutionären Einstellung und der starken Betonung des Willensmoments, womit auch die Ausschaltung der Gewerkschaften zusammenhängt, steht die Rätebewegung im Gegensatz zur revolutionären Einstellung des Sozialismus. Neben der sozialistischen und der Rätebewegung steht die sozialreformatorische Bewegung, die die Lage der Arbeiter unter prinzipieller Aufrechterhaltung der bestehenden Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung zu verbessern trachtet. Diese drei Entwickelungslinien führen zum Betriebsrätegesetz, wobei die sozialistische und die sozialreformatorische Richtung obsiegte. Es kann nicht Wunder nehmen, daß

29) Brigl-Matthiaß: Das Räteproblem, Berlin 1926, S. 3.

sich die Unternehmer der Industrie einer Umwandlung der immer noch absolutistischen Organisation der Fabrik zu einer mehr konstitutionellen Verfassung widersetzten. Als das Betriebsrätegesetz am 2. 2. 1920 vom Reichstag verabschiedet wurde, ist es von der Mehrzahl der Unternehmer mit starken Besorgnissen und großer Abneigung aufgenommen worden. Abwehrstellung gegen den Betriebsrat während der ersten Entwicklungsperiode und die Verlegung des Schwerpunktes der Betriebsrätepolitik in die Kampforganisation der Arbeitgeberverbände war die Folge. Sehr bald versuchten die industriellen Betriebe die Führung wieder selbst in die Hand zu nehmen, selbst aktive Politik zu betreiben.

Den Standpunkt, daß die Betriebsräte eine schädliche Einrichtung und ein Fremdkörper im Betriebe sind, gab man trotzdem nicht auf. Wenn behauptet wird, „es ist in einem Wirtschaftssystem, wie wir es heute haben, nicht erträglich, daß der Unternehmer an Händen und Füßen gefesselt wird, soweit die Regelung des Arbeitsverhältnisses seiner Arbeiter in Frage kommt",[30] ist dies ein Beweis dafür, daß die aus der freien Wirtschaft überkommenen Anschauungen noch nicht überwunden sind und die Forderungen der modernen Wirtschaft noch nicht erkannt werden.

Die Betriebsräte haben nach dem Gesetz zwei Aufgaben zu erfüllen:

1) Wahrnehmung der wirtschaftlichen Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber.
2. Unterstützung des Arbeitgebers in seinem Bemühen, die Produktion zu heben.

Die Kritik der Arbeitgeber ist darauf gerichtet, daß man durch das Gesetz versuchte, eine Vereinigung von zwei gegensätzlichen Aufgaben in der Hand einer Interessenvertretung durchzuführen. Sie argumentieren, daß die Wahrnehmung der Unternehmerinteressen, wie sie durch die zweite Aufgabe geboten wird, unvereinbar sei mit der Berücksichtigung der Sonderinteressen der Arbeitnehmer. Ihre wirtschaftspolitischen Anschauungen seien denen ihres Arbeitgebers notwendig entgegengesetzt. Die Entwicklung hat den mahnenden Stimmen in gewisser Hinsicht recht ge-

---

30) Dr. Völkers: Sozialpolitik und Wirtschaft, in: Wirtschaftliche Nachr. aus d. Ruhrbez. 1. Halbjahr 1925, 6. Jahrg. Nr. 13 S. 479.

geben. Aus den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten, der Arbeitgeberverbände und der Unternehmer geht hervor, daß die Betriebsräte ihrer Aufgabe, in Gemeinschaft mit dem Arbeitgeber die Produktion zu fördern, nicht gerecht geworden sind. Ein Teil der Betriebsräte hat seine Aufgabe „in der Wahrnehmung der einseitigen sozialpolitischen Interessen der Arbeitnehmerschaft gesehen und nur in den seltensten Fällen ernsthaft versucht, hierbei den wirtschaftspolitischen Belangen Rechnung zu tragen“.[31] In gleichem Sinne äußert sich Dr. Jolk: „Die fünf Jahre, welche das Betriebsrätegesetz besteht, haben ... nicht gezeigt, daß es seinen Zweck erfüllt hat. Wie die Dinge heut in unseren zerfahrenen Zeiten liegen, werden das Gesetz und das Amt eines Betriebsrates immer einen Gegenstand heftiger Kämpfe bilden. Jedenfalls wird es durch seinen Fortbestand niemals zur Erfüllung des von ihm gedachten Zweckes kommen, zur Förderung des Gedankens der Arbeitsgemeinschaft und des Arbeitsfriedens, dazu, diese Zwecke zu fördern, wird kein verständiger Unternehmer und kein ruhiger und vernünftiger Arbeiter seine Mitwirkung versagen. Auf dem Wege mit dem Betriebsrätegesetz läßt sich dieses Ziel aber, wie die letzten fünf Jahre gezeigt haben ..., nicht erreichen.[32] Wir glauben, daß man in der Verurteilung der Betriebsräte zu weit gegangen ist. Die Betriebsräte haben, wenn auch nur indirekt, eine nicht unwesentliche Bedeutung für die Aufrechterhaltung der Produktion gehabt, insofern als sie zur Beilegung von Zwistigkeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern beigetragen haben. Es ist nicht zu leugnen, daß die Betriebsräte die Kluft zwischen beiden Parteien zu überbrücken sich bemühten. In vielen Fällen wurde aber der gute Wille des Betriebsrates durch die Belegschaft sabotiert, weil die Arbeitnehmer im Betriebsrat lediglich den Vertreter ihrer sozialpolitischen Interessen sehen, seine zweite Aufgabe aber nicht berücksichtigen.[33] Große Bedeutung kommt dem von Arbeitgeberseite erhobenen Vorwurf zu, daß die Betriebsräte es nicht ver-

31) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutsch. Arbeitgeberverbände 1924, S. 15 und C. Manicke: Gewerkschaften und Betriebsräte in: Die Arbeit, 3. Jahrg. 1926, S. 422.

32) Dr. Jolk: Fünf Jahre Betriebsrätegesetz. In: Wirtschaftl. Nachrichten aus d. Ruhrbezirk a. a. O. S. 404.

33) Aus den Gewerbeaufsichtsberichten, in: Soziale Praxis, 32. Jahrg. 1923, Spalte 793.

macht haben, die Arbeitsfreude bei den Arbeitern zu heben.

Wie sehr ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in der inneren Betriebsleitung, welche die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen zu ordnen hat, dem sozialen Frieden dient und in der modernen Wirtschaft nicht mehr entbehrt werden kann, so sehr muß vorläufig dem Streben der Betriebsräte nach Einfluß auf die äußere Betriebsleitung mit Bedenken entgegengetreten werden. Die wirtschaftliche Mitbestimmung darf nicht im Einzelbetrieb geltend gemacht werden, sie darf nur in zentralen Stellen, an der Spitze von Selbstverwaltungskörpern u. a. gesucht werden. Das schließt nicht aus, den Betriebsräten einen Einblick in die allgemeinen und wirtschaftlichen Zusammenhänge des Betriebes und seine Beziehungen zur Wirtschaft zu gewähren, damit er Verständnis bekommt für die wirtschaftliche Tätigkeit des Unternehmers und sich selbst bilden kann für die der Arbeiterschaft zufallenden Aufgaben der wirtschaftlichen Mitbestimmung in den oben bezeichneten Gebilden. Eine Mitwirkung bei der Bestimmung der Richtung und Ausdehnung der Produktion u. a. m. scheitert nicht allein an den mangelnden wirtschaftlichen Kenntnissen der Betriebsräte. Die Leitung eines Großbetriebes erfordert eine außergewöhnliche Geschäftsumsicht, entschlossenes Handeln, um günstige Konjunkturen auszunützen, eine Erkenntnis der Zusammenhänge der Geschäftsvorfälle untereinander und ihres Einflusses auf das Betriebsergebnis usw.. Wenn nun die Betriebsräte versuchen, auch auf die äußere Leitung einen Einfluß zu gewinnen, wie aus den Berichten der Gewerbeaufsichtsbeamten und den Jahresberichten der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände hervorgeht, darf es uns nicht wundern, daß sich die Unternehmer gegen dieses Streben auf Einschränkung ihrer Selbständigkeit, die ihnen im Gesetz garantiert ist, wehren. Diese Bestrebungen gehen besonders von den „roten Betriebsrätezentralen" aus, die sehr radikal gegen die Arbeitgeber eingestellt sind und mit der Wirtschaft schädlichen Mitteln auf dem Gebiete der Betriebsangelegenheiten Zugeständnisse verlangen, die weit über den Umfang der im Betriebsrätegesetz formulierten Aufgaben hinausgehen.[34] Die

34) vgl. Geschäftsbericht der Arbeitgebervereinigung, 1923/24, S. 72.

Bestrebungen eben gezeichneter Art entsprechen nicht dem in das Betriebsrätegesetz hineingelegten Gedanken des positiven Aufbauwillens.

Die Arbeitgeber beklagen sich über die Beeinflussung der Betriebsräte durch die Gewerkschaften, deren überbetriebliche Einstellung eine Betriebsorganisation, wie sie durch den Betriebsrat verwirklicht werden kann, hindert. Der Betriebsrat als Eigenzweck des Betriebes bietet, wie die Arbeitgeber glauben, das natürliche Gegengewicht gegen die unnatürliche Vergewaltigung des Betriebes durch den organisatorischen Schematismus der Gewerkschaften, der Betriebsrat als Gewerkschaftsfunktionär müßte zu einem Einschieben der Gewerkschaft in den Betriebsgang führen und jede fruchtbare Betriebsgemeinschaft unterbinden. Die Gewerkschaften suchen ihr Ziel der Verlegung des Schwerpunktes der Betriebsrätepolitik in die Gewerkschaften durch Schulung der Betriebsräte und Aufstellung von Richtlinien zu erreichen.[35]

Dieser Entwicklung sehen die Arbeitgeber mit großer Besorgnis entgegen. Gelingt es den Gewerkschaften, die Betriebsräte unter ihre Vormundschaft zu bringen, so wäre damit das einzelne Betriebsratmitglied nichts weiter als ein von seiner Gewerkschaft delegierter Funktionär; damit würde die Durchführung des Betriebsrätegesetzes unter den Gesichtspunkt des Klassenkampfes gestellt, ein verständnisvolles Zusammenarbeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsvertretung im Interesse der Erhaltung des Wirtschaftsfriedens und der Produktion immer mehr erschwert.[36]

Der Kampf der Arbeitgeber richtet sich nicht gegen den im Betriebsrätegesetz niedergelegten Gedanken der Betriebsvertretung — mit dem Mitbestimmungsrecht der Arbeiter haben sich die Unternehmer abgefunden —, sondern gegen das Bestreben der Gewerkschaften, auf die Betriebsräte Einfluß zu bekommen. Das Betriebsrätegesetz wird nur dann eine gedeihliche Wirkung haben, wenn eine wahrhafte Verknüpfung der Betriebsräte mit den Betrieben stattfindet. Die Arbeitgeber suchen das auf dem Wege zu erreichen,

35) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1923/24, Seite 72.

36) Dr. L. Goßmann: Betriebsrat und Werksgemeinschaft, in: Der Arbeitgeber, Jahrg. 15, 1925, S. 36.

daß sie die Betriebsräte als Träger der Werksgemeinschaft zu gewinnen sich bemühen.

4. Die Werksgemeinschaft.

Die Werksgemeinschaft soll aufgebaut sein auf dem einzelnen Betriebe und eine Gemeinschaft aller im Betriebe tätigen Menschen bilden. Dem Arbeiter soll das Bewußtsein nahe gebracht werden, daß der Betrieb seine Interessensphäre bildet, daß mit dem Betriebe sein Schicksal verbunden ist.[37] Die im Betriebsrätegesetz deutlich zum Ausdruck gebrachte Verbundenheit der im Betrieb tätigen Menschen schafft gegenseitige Beziehungen zwischen der Belegschaft und den Betriebsleitern. Die Werkgemeinschaft soll die Keimzelle bilden für die große Gemeinschaft, die Volksgemeinschaft.[38] Wie diese Beziehungen gestaltet werden sollen, wie sich die Arbeitgeber der Arbeiterschaft gegenüber zu verhalten haben und in welcher Weise ein inniges Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausgebaut werden kann, damit ein dem modernen Sozialempfinden würdiges Gebilde entstehen kann, in dem das Gefühl der Zusammengehörigkeit, der Verbundenheit und Verantwortung herrscht und damit der soziale Gedanke, alle Aufgaben für die Gemeinschaft zu erfüllen, ist im zweiten Abschnitt des ersten Hauptteils auseinandergesetzt worden. Hier soll nur kurz gezeigt werden, ob die Motive der Unternehmer hinsichtlich ihrer Bestrebungen zur Bildung der Werksgemeinschaft dem Geist der modernen Korporativwirtschaft entspringen, wie sie sich ihren Ausbau denken und was zu diesem Zweck unternommen wurde.

Die Aufgaben der Werksgemeinschaft sollen sein: Vereinbarungen über Mindestleistungen der Arbeitnehmer an Arbeit und der Unternehmer an Lohn, Vereinbarungen über Festsetzung der Arbeitszeit, Bekämpfung des Terrors und Schutz der Koalitionsfreiheit, gemeinsamer Warenbezug vom Erzeuger, um Zwischengewinne zu ersparen und dadurch den Reallohn zu erhöhen, soziale Fürsorge im Werk, insbesondere für invalide und kranke Arbeiter, Errichtung von Werksparkassen.

37) Fritz Geisler: Neue Arbeitsgemeinschaft — Werksgemeinschaft — Nationale Notgemeinschaft, in: Der Arbeitgeber, Jahrg. 14, 1924, S. 296. Potthoff: Die sozialen Probleme des Betriebes, Berlin 1925, S. 10 ff.

38) Dr. A. Striemer: Werksgemeinschaft, in: Die sozialen Probleme des Betriebes von Potthoff, a. a. O. S. 285.

Die Werksgemeinschaft in dieser Gestalt wäre zum Ausbau der modernen Korporativwirtschaft und zur Aufrechterhaltung des sozialen Friedens geeignet, ihre Ziele werden identisch mit den Zielen, die wir oben aufgestellt haben, wenn nicht im Hintergrunde der Bestrebungen der Unternehmer der Wunsch stände, wichtige Glieder der modernen Korporativwirtschaft auszuschalten, nämlich die Gewerkschaften, und die korporativen Bindungen, wenn nicht vollends abzuwerfen, so doch wenigstens abzuschwächen. Der oberste Grundsatz der Werksgemeinschaft soll nämlich nach den Forderungen der Unternehmer sein: Freie Wirtschaft mit frei entstehenden und frei sich entwickelnden Organisationen auf dem Boden einer Notgemeinschaft zwischen den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern, zwischen dem einzelnen Betriebe und der Belegschaft.[39] Die Gewerkschaften haben das Ziel dieser Bestrebungen erkannt und bekämpfen diese Bestrebungen deshalb mit allen Mitteln, voran die freien Gewerkschaften, deren Einfluß auf die Gestaltung der sozialen Verhältnisse im Betriebe den Arbeitgebern am verderblichsten erscheint. Nicht vom Betrieb, so behaupten die freien Gewerkschaften, ist das Schicksal des einzelnen Arbeiters umgestaltet worden, sondern von den Gewerkschaften und der Partei, die beide überbetrieblich organisiert sind.[40] Auch Heyde macht auf die Gefahr der Ausschaltung der Gewerkschaften aufmerksam und sagt: „Um Schlagworte nie verlegen, umnebeln gewisse Kreise die gutwilligen Idealisten, die vom Fach nichts verstehen, aber die Sozialpolitik für ein Feld halten, auf dem jeder mitreden könne, mit einer Phraseologie, die in der Verherrlichung der Werksgemeinschaft gipfelt. Gerade weil wir alle eine Werksgemeinschaft wollen, ein verständnisvolles, auf starker und menschenfreundlicher Führung wie auf freiwilliger Unterordnung loyaler Beteiligung der Geführten an der Ordnung der Arbeitsverhältnisse beruhendes Zusammenwirken, muß das Schlagwort von der Werksgemeinschaft bekämpft werden, hinter dem der Wunsch nach Ausschaltung der Gewerkschaften und nach einer atomisierenden Betriebsautokratie,

39) vgl. auch Klemens Nörpel: Soziale Arbeit und Betriebsgemeinschaft, in: Die Arbeit, 2. Jahrg. 1925, S. 222.

40) Aufhäuser: Betriebsrat — Werksgemeinschaft, in: Die Arbeit, 1. Jahrg. 1924, S. 275.

gedeckt durch das Feigenblatt bedeutungsloser Betriebsräte, steckt".[41]

Die Arbeiterschaft des einzelnen Betriebes wird sich mit dem bloßen Vertrauen in das Wohlwollen ihres Arbeitgebers nicht beruhigen können. Sie wird nach einem Rückhalt auf einer breiteren Grundlage als der einer einzelnen Betriebsvertretung suchen, da sie sich ihrer Ohnmacht bei einer Isolierung auf den Betrieb gegenüber dem mächtigen Arbeitgeber bewußt sein wird. Diesen Rückhalt wird sie immer bei den über den einzelnen Betrieben stehenden Organisationen, den Gewerkschaften, suchen und auch finden.

Hier stehen berechtigte Interessen der Arbeiter den Wünschen und Bestrebungen der Arbeitgeber gegenüber; dieser Gegensatz hindert die Verwirklichung der Werksgemeinschaft. Da diese aber für den Ausbau der modernen Korporativwirtschaft notwendig ist, müssen Mittel und Wege für einen Ausgleich der gegensätzlichen Interessen gesucht werden. Die beste Lösung dieser schwierigen Frage, die am meisten Aussicht auf Erfolg verspricht, scheint uns die von Waldemar Mitscherlich vorgeschlagene zu sein, der dafür eintritt, daß man alle großen und entscheidenden Angelegenheiten den Gewerkschaften überlassen müsse und der Werksgemeinschaft die Entscheidung in den spezifischen, der Sonderart des Werkes entsprechenden Fragen einräumt.[42] Aber noch andere Schwierigkeiten treten der Bildung der Werksgemeinschaft entgegen.

Die Arbeiterschaft wird nur dann in eine Werksgemeinschaft eintreten, wenn ihr völlige Gleichberechtigung und ein Mitbestimmungsrecht wenigstens in der Gestaltung der Arbeitsbedingungen gewährleistet wird. Wenn sich die Arbeitgeber aber dafür einsetzen, daß die Werksgemeinschaft niemals zu einem Instrument zweier völlig gleichberechtigter Teile werden kann,[43] muß die Werksgemeinschaft von vornherein als gescheitert betrachtet werden. Abgesehen davon, daß die Verwirklichung solcher Auffassungen die Umkehrung der Forderungen der modernen Wirtschaft bedeuten würde, würde sich die Arbeiterschaft das ihr von der Gesetzgebung garantierte Mitwirkungsrecht und ihr Recht auf Gleichberechtigung nicht ohne die schwersten Kämpfe ent-

41) Zitiert bei Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik, S. 94.
42) Waldemar Mitscherlich: Moderne Arbeiterpolitik, S. 96.
43) Nicolai: Industriearbeiter und Wirtschaft, a. a. O. S. 54.

reißen lassen. Wirklichkeitsfremd ist das Verlangen, daß der Leiter eines Unternehmens nach Möglichkeit selbst die sozialen Belange in gerechter Weise wahrnehmen soll.[44] Wenn die Arbeitgeber versuchen werden, in der Werksgemeinschaft ihre autokraten Bestrebungen geltend zu machen, um „den sich heute den Weg suchenden demokratischen Geist" zu vernichten, wird die Werksgemeinschaft niemals Bestand haben.

Die Arbeitgeber zeigen trotz der Mißerfolge den Willen, die Bemühungen um Verwirklichung der Werksgemeinschaft fortzusetzen. Auf diesem Wege liegt die unter Führung namhafter Großindustrieller am 6. Oktober 1925 erfolgte Gründung des „Deutschen Instituts für technische Arbeitsschulung" in Düsseldorf. Man ist hier redlich bemüht, neue Wege praktischer Sozialpolitik im einzelnen Werke zu eröffnen mit dem Zweck, den Arbeiter dem Werk und dem Werkprozeß innerlich zu nähern. Das Institut soll die Werke in diesem Sinne beraten und ihnen durch besonders ausgebildete Kräfte bei der Einrichtung der Maßnahmen behilflich sein, wie Berufsausbildung der Jugendlichen, ihre Erziehung außerhalb der Arbeitszeit, ihre psychotechnische Auswahl, wie der der erwachsenen Arbeiter, die Erziehung der Arbeiterfrauen und weiblichen Mitglieder der zur Gemeinschaft des Werkes gehörigen Arbeiterfamilien, die produktive Fürsorge für die Werksveteranen und Invaliden, die organische Verknüpfung dieser Einrichtungen durch die Werkszeitungen u. a. m..

Die Erkenntnis von der Notwendigkeit einer Umgestaltung des Verhältnisses von Arbeitgeber zu Arbeitnehmer dringt also immer mehr durch. Vor Jahresfrist hat sich der leitende Geschäftsführer der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände anläßlich einer Mitgliederversammlung badischer Arbeitgeberverbände sehr warm für die Bildung der Werksgemeinschaft eingesetzt, unter anderem führte er aus: „Der Erfolg (der Werksgemeinschaft) muß .... angestrebt werden, nicht nur, weil es eine Forderung unserer menschlichen und sozialen Auffassung der ganzen Probleme ist, den Arbeiter wieder zufriedener und mit seinem Werk verbundener zu machen auch durch Entgegenkommen in finanzieller und materieller Hinsicht, soweit dies die Wirtschaft irgendwie tragen kann, sondern weil es mit allen

44) Nicolai: Industriearbeiter und Wirtschaft, a. a. O. S. 54.

Mitteln erstrebt werden muß, das zerrissene deutsche Volk auf diesem unendlich wichtigen Gebiete wieder mehr zusammenzuführen".[45]

Wenn sich die gesamte Arbeitgeberschaft diese Auffassung zu eigen macht und der Werksgemeinschaft neben dem wirtschaftlichen den noch wichtigeren geistigen Inhalt zu geben vermag, wird die Arbeiterschaft auf dem eingeschlagenen Wege folgen. Nicht von heute auf morgen wird die Aufgabe gelöst werden können, die Werkgemeinschaft wird man nicht, um mit Lechtape zu sagen, machen können, sondern muß sie wachsen lassen.[46]

5. Das Schlichtungswesen.

In der modernen Gruppenwirtschaft sollen die in der Wirtschaft tätigen Menschen eine tiefempfundene wie auch immer geartete Gemeinschaft bilden, der die Parteien angehören. Von dieser Grundlage muß der Gedanke der Schlichtung ausgehen, wenn er Früchte tragen soll. Das Leitmotiv für den Schlichtungsgedanken ist, daß diese Gemeinschaft durch widerstrebende Interessen erschüttert, aber nie aufgehoben werden kann. Das Ziel des Schieds- und Schlichtungswesens soll der Ausgleich und der Kompromiß zwischen den Interessen des Kapitals und der Arbeit, die Verdrängung des Klassenbewußtseins durch das Bewußtsein der Gemeinschaftssolidarität, soll die Herbeiführung des sozialen Friedens sein.

Die mit den Schlichtungseinrichtungen gemachten Erfahrungen entsprechen nicht den gehegten Erwartungen. Die Arbeitgeber sehen den Mißerfolg in der Uebertreibung und zweckwidrigen Ausdehnung des Schlichtungsgedankens. Worauf ist nach der Meinung der Arbeitgeber der Mißerfolg im einzelnen zurückzuführen?

Die Kritik bezieht sich auf folgende Mängel: Es war zunächst ein großer Fehler, daß man im Jahre 1918 „die unter ganz anderen Voraussetzungen und vor allem unter einem ganz fremdartigen Geiste entstandene Schlichtungseinrichtung des Hilfsdienstgesetzes ohne wesentliche Aenderungen auf das gesamte Arbeits- und Industrieleben ver-

45) Brauweiler: Arbeitgeberverbände und Sozialpolitik. Ein Vortrag, in: Schrift. des Bundes badischer Arbeitgeberverbände, Mannheim 1926, S. 13.
46) Lechtape: a. a. O. S. 59.

pflanzte".[47] In der Kriegszeit wagte man nicht, dem diktierten Schiedsspruch zu trotzen, da dahinter der militärische Druck stand. Als mit Beendigung des Krieges dieser Druck beseitigt und infolge der Revolution die Disziplin gelockert war, konnten die Schiedssprüche nicht mehr den gewünschten Erfolg haben. Der Wirkungskreis dieser Schlichtungsausschüsse war sehr beschränkt; es konnten daher als Arbeitgebervertreter auch Handwerker u. a. bei der Schlichtung mitwirken, also Personen, denen die Kenntnis der Arbeitsverhältnisse in der Industrie fehlte. Die aus diesem Kreise stammende Schlichtungspraxis mußte zu den die Industrie schädigenden Entscheidungen führen, als nach Uebernahme des Schlichtungswesens in das neue Arbeitsrecht das Aufgabengebiet erweitert wurde und Entscheidungen in großen Arbeitskämpfen zu fällen waren. Daß sich Mängel in der Schlichtungspraxis zeigten, darf uns nicht wundern, denn man befand sich erst in der Zeit des Aufbaues des Schlichtungswesens. Den Behörden, nicht minder den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen selbst fehlte jegliche Erfahrung. Infolge der Fülle der vor den Schlichtungsausschüssen geführten Tarifverhandlungen stieg die Bedeutung des Schlichtungswesens. Durchgreifende Verbesserungen wurden notwendig infolge der starken Belastung durch Einzelstreitigkeiten. Ihre Reform setzte ein durch VO vom 30. 10. 1923. Dort ist der Grundsatz der subsidiären Tätigkeit der amtlichen Schlichtungsstellen ausdrücklich festgelegt. Ein Hoheitsrecht der wirtschaftlichen Vereinigungen, ihre Streitigkeiten auf dem Tarifvertragsgebiete in eigenen Einigungsämtern zu bereinigen, wird nicht angetastet. Die amtlichen Schlichtungsstellen dürfen nur eingreifen in Gesamtstreitigkeiten, wenn eine eigene Instanz der Parteien nicht besteht oder schon erfolglos sich um eine Einigung bemüht hat.

Aber auch mit dem Schlichtungswesen in der neuen Form waren die Unternehmer nicht zufrieden. Den tiefsten Grund für das Versagen der neuen Schlichtungsordnung sehen die Arbeitgeber in dem Bestreben der staatlichen Behörden, ihren Einfluß auf die Gestaltung der Arbeits-

47) Dr. F. Goerig: Die Schuld am Zusammenbruch des deutsch. Schlichtungswesens, in: Die deutsche Arbeitgeberzeitung, 33. Jahrg. Nr. 20.

verhältnisse durch die Einrichtung der Verbindlichkeitserklärung zu erweitern. So entstand ein erbitterter Kampf gegen den staatlichen Tarifzwang, wie er durch die Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen in Gesamtstreitigkeiten durch staatliche Schlichtungsstellen ausgeübt wurde. Es wurde nicht nur die rechtliche Möglichkeit eines behördlichen Tarifzwanges verurteilt, man sah auch in der bestehenden Praxis eine Lähmung der Verantwortungsfreudigkeit. Den Kampf führte die Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände an. Für die ablehnende Haltung wurden folgende Argumente ins Feld geführt: „Der Wert und gesunde Kern des staatlichen Schlichtungswesens besteht darin, daß die Schlichtungsstellen den Parteien bei drohendem oder ausgebrochenem Kampfe die Möglichkeit geben, sich noch einmal am Verhandlungstisch zu treffen und sich über die schwebende Streitfrage nochmals zu benehmen. Aber jede zu weitgehende Reglementierung nimmt den Parteien die Verantwortungsfreudigkeit, führt zu einer resignierten Unterwerfung unter staatlichen Machtspruch und untergräbt dadurch den Gedanken beider Parteien von der Notwendigkeit einer Einigung."[48] Das Schlichtungswesen wird auch für die „verhängnisvolle" Lohnentwicklung verantwortlich gemacht. Es wird argumentiert: Die bestehende Schlichtungspraxis nimmt den an der Lohngestaltung tatsächlich interessierten Parteien die völlige Freiheit, den Lohn nach Leistung und Tragbarkeit festzusetzen, denn letzten Endes zahlt und trägt den Lohn ja doch der Betrieb, die Wirtschaft. Trotz aller von betriebsfremden Persönlichkeiten gefällten Schiedssprüche kann jeder Betrieb nur das zahlen, was er tatsächlich hat. Es muß das erstrebenswerte Ziel sein, die Wirtschaft von den Fesseln des Schlichtungswesens wieder zu befreien, die Parteien wieder auf den Weg der Verständigung zu verweisen ...[49] Entscheidend für diesen Kampf war der Umstand, daß „die Verbindlichkeitserklärung, wie auch vom Reichsarbeitsministerium selbst anerkannt wurde, praktisch ein Ausnahmegesetz gegen den Arbeitgeber darstellt, weil sie nur gegen diesen vollstreckbar ist, während jedes staatliche Machtmittel fehlt, um

48) Meissinger: In: Der Arbeitgeber 1924, Nr. 2, S. 19 ff., und Hoff: Entwicklung und Bedeutung des Tarifvertragsgedankens, Düsseldorf 1925, S. 16.
49) G. Nicolai: Industriearbeiter und Wirtschaft, a. a. O. S. 52.

eine widerstrebende Gewerkschaft zur Durchführung von verbindlichen Schiedssprüchen zu zwingen. Der Kampf richtet sich also gegen die behördliche Bevormundung und das Eindringen der staatlichen Bürokratie in die Wirtschaft".[50] Selbst der Reichsarbeitsminister empfiehlt eine gemäßigte Anwendung der Verbindlichkeitserklärung. In einem Schreiben an die Schlichter erklärt er: „Die Einrichtung der Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen läßt nur dann den gewünschten Erfolg erwarten, wenn der staatliche Zwang eine seltene Ausnahme bildet. Auch die Parteien des Wirtschaftslebens müssen sich daran gewöhnen, sie als solche zu betrachten."[51] Die Erfahrung hat aber gelehrt, daß die Beantragung der Verbindlichkeitserklärung fast zur Regel geworden ist, wenn ein Schiedsspruch abgelehnt wurde und keine zwingende Notwendigkeit für einen Zwangseingriff bestand. In der Tat könnte diese Praxis für die Wirtschaftlichkeit der Betriebe von großem Schaden sein, wenn die vereinbarten Schiedssprüche lediglich zu dem Zweck sabotiert werden, um durch staatlichen Eingriff erhöhte Zugeständnisse zu erreichen. Die Arbeitgeber werden aber zugeben müssen, daß sie selbst durch hartnäckige Weigerung die Gewerkschaften oft auf diesen Weg gewiesen haben. Den Arbeitgebern war die Einrichtung von Schlichtern und Schlichterbezirken zunächst willkommen, da sie hofften, daß die Beibehaltung der Schlichtungsausschüsse „als Behörde mit bürokratischen Neigungen", deren Tätigkeit mehr richtend als schlichtend und vermittelnd sei,[52] neben den Schlichtern und deren Vertretern aufgegeben würde. Die Bestellung der Schlichter durch die oberste Landesbehörde billigten sie jedoch nicht, da oft Schlichter eingesetzt wurden, die ausgesprochene Interessenvertreter der Arbeiter und Gewerkschaften waren und gleichzeitig auch als Sozialdemokraten im politischen Leben standen. Es lag nahe, daß diese staatlichen Schlichter die ihnen befreundeten Organisationen bevorzugten, während sie die anderen Arbeitnehmerorganisationen zu unterdrücken suchten.[53]

50) E. v. Borsig: a. a. O. S. 25, und Geschäftsbericht der Vereinigung d. deutschen Arbeitgeberverbände, 1923/24, S. 311.

51) Aus d. im Reichsarbeitsblatt abgedruckten Verfügung des Reichsarb.-Ministers z. Verbindlichkeitserklärung an die Schlichter vom 27. 5. 1924, abgedruckt im Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverb. 1923/24, S. 311.

52) E. v. Borsig, a. a. O. S. 22.

53) Dr. E. Schmidt: Unternehmer und Schlichtungswesen, in: Die deutsche Arbeitgeberzeitung 1924, Nr. 35.

Es besteht kein Zweifel, daß bei dieser Zusammensetzung die Schlichtungspraxis zu Ergebnissen führen mußte, die nicht in den Grenzen des Allgemeinwohls lagen. Es ist u. E. für die gedeihliche Entwicklung des Schlichtungsgedankens und eine gerechte Entscheidung unbedingt notwendig, daß bei der Bestellung unbedingte Neutralität waltet und unparteiische Persönlichkeiten, die das Vertrauen beider Wirtschaftsparteien besitzen, berufen werden. Die Arbeitgeber sehen in der Machtstellung des Schlichters, die ihm durch den „Stichentscheid" gegeben ist, eine Gefahr für die Unparteilichkeit der Schiedssprüche. Neben der Forderung nach einer Vereinfachung des Schlichtungsapparates, wodurch die Kosten verringert werden könnten, und der Forderung nach einer zwangsloseren Gestaltung des Schiedsverfahrens steht die Forderung der Arbeitgeber, die Bildung eines Instanzenzuges zu vermeiden. Im Instanzenzug wird ein Hauptfehler der neuen stark bürokratisch beeinflußten Schlichtungsordnung mit ihren Ausführungsbestimmungen erblickt.[54]

Einen gangbaren Weg zur Austragung der Streitigkeiten sehen die Arbeitgeber allein in einer freien und schiedsrichterlichen Regelung, und sie erklären sich, wie aus den Beschlüssen des Vorstandes des Tarifausschusses der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände vom 16. und 17. Januar 1924 hervorgeht, bereit, mit den Gewerkschaften Vereinbarungen allgemeiner Art oder von Fall zu Fall über die Einsetzung von Schlichtungsinstanzen zu treffen. Durch diese Vereinbarung soll das Eingreifen staatlicher Schlichtungsstellen grundsätzlich ausgeschlossen oder wenigstens auf das Notwendigste beschränkt und die Bedingung festgesetzt werden, daß keiner der beiden Teile die Durchsetzung eines Schiedsspruches mittels des Zwanges der staatlichen Verbindlichkeitserklärung durchsetzt.[55] Die ablehnende Haltung der Gewerkschaften war erklärlich, und so konnte auch eine über den Weg der Zentralarbeitsgemeinschaft geplante Beseitigung des Tarifzwanges nicht erreicht werden.

Dieser hartnäckige Kampf gegen den Tarifzwang mußte befremden, nachdem der Tarifvertrag schon lange in An-

54) E. v. Borsig: a. a. O. S. 23.
55) Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände 1923/24, S. 305.

wendung war. Das Ziel konnte nicht verborgen bleiben. Der Tarifzwang sollte beseitigt werden und mit ihm der Tarifvertrag. Ueber die Methode des Kampfes informieren uns die von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände aufgestellten Richtlinien.[56] Dort wurden einmal die Arbeitgeber verpflichtet, in Tarifstreitigkeiten staatliche Schlichter nicht anzurufen und keine Anträge auf Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen zu stellen. Zum anderen sollten verbindlich erklärte Schiedssprüche als wirtschaftlich nicht tragbar abgelehnt werden, wobei vor Kampfmaßnahmen ,wie Stillegung der Betriebe, zur Beseitigung des Tarifzwanges nicht Halt gemacht werden sollte. Ein weiteres Mittel zur Sabotage war die gewollte Tarifunfähigkeit, indem durch Satzungsänderung in den Statuten etwa folgender Absatz angefügt wurde: „Der Verband ist nicht mehr berechtigt, Tarifverträge abzuschließen".[57]

Die Arbeitgeber sind nicht immer der Führung der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände in dem Kampfe gegen die Zwangswirtschaft auf tarifvertraglichem Gebiete gefolgt, da sie sich über ihre Prinzipien hinweg oft ihre Interessen durch die Verbindlichkeitserklärung sicherten. Der Kampf der Arbeitgeber gegen das im Schlichtungswesen verankerte Prinzip der obligatorischen Vermittlung ist u. E. nicht berechtigt. Solange die Wirtschaftsparteien sich noch nicht vollständig auf die Forderungen der modernen Korporativwirtschaft im Sinne einer gedeihlichen Zusammenarbeit und eines friedlichen Ausgleichs ihrer manchmal entgegenstrebenden Interessen eingestellt haben, fällt dem Staat die Aufgabe zu, den Schutz der berechtigten Interessen aller Klassen zu übernehmen, nachdem die Revolution und im Anschluß daran die soziale Umwälzung zu einem Ausgleich der Klassenunterschiede, zur Gleichberechtigung und zu einem Kompromiß der Interessen des Kapitals und der Arbeit, wie es der vierten Wirtschaftsstufe entspricht, geführt hat. Es folgt daraus die Notwendigkeit einer Beschränkung der Selbsthilfe durch Streik und Aussperrung. Dem Staat darf nicht das Recht genommen werden, Streitigkeiten, die das Allgemeinwohl gefährden,

56) Richtlinien: Abgedruckt im Geschäftsbericht ebenda, S. 303, und F. Neumann: in: Die Arbeit, 2. Jahrgang 1925, S. 695.

57) Franz Neumann: Der Kampf um den Zwangstarif, in: Die Arbeit, 2. Jahrg. Berlin 1925, Heft 11, S. 695.

zu schlichten und für diesen Zweck die Freiheit und Selbstbestimmung der Beteiligten zu beschränken und durch Schlichter die Aufrechterhaltung des Wirtschaftsfriedens zu fördern. Demzufolge bedeutet die Schlichtungsordnung mit dem Prinzip der obligatorischen Vermittlung einen Fortschritt. Das amtliche Schlichtungswesen wird seine jetzige Machtstellung von selbst verlieren, nämlich dann, wenn die Wirtschaftsparteien in gegenseitigem Vertrauen und gegenseitiger Achtung, in ehrlichem Bekenntnis zum Arbeitsgemeinschaftsgedanken die Vorarbeit erledigen zum gemeinsamen Aufbau des tariflichen Schlichtungswesens unter sozialer Selbstverwaltung der Beteiligten.[58]

6. Die Tarifbewegung.

Durch die Arbeitsgemeinschaften ist die Grundlage geschaffen, auf der sich ein gedeihliches Zusammenarbeiten zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern aufbauen kann. Eine weitere Verwirklichung findet der Gedanke des Zusammenwirkens in den Tarifverträgen. Der moderne Korporativgedanke findet in der kollektiven Regelung der Arbeitsverhältnisse Ausdruck und verdrängt das bisherige individuelle Vertragssystem. Der Tarifvertragsgedanke hat seit Beginn des Jahrhunderts Eingang in die Wirtschaft gefunden. Die Mehrzahl der Arbeitgeber, vor allem in den Großbetrieben, bestand aber darauf, nur mit den einzelnen Arbeitern zu verhandeln unter Aufrechterhaltung der Vertragsfreiheit des einzelnen Arbeiters und Unternehmers. Damit ist schon ausgesprochen, daß das Verlangen der organisierten Arbeiterschaft, die Arbeitsbedingungen für alle Arbeiter entsprechend den Verhältnissen des betreffenden Industriezweiges durch Kollektivverträge mit den Berufsvereinigungen festzusetzen, abgelehnt wurde. Der Tarifvertrag wurde von den Unternehmern abgelehnt, nicht weil er praktisch undurchführbar war, sondern weil er eine Anerkennung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeiter über die Gestaltung seiner Arbeitsbedingungen bedeutete. Dies war ein Beweis für den Herrenstandpunkt der Unternehmer.[59]

58) Dr. Karl Max Lüttgens: Vom Schlichtungswesen, Rückschau und Ausblick, in: Veröffentl. d. Arbeitgeber-Verb. der Gas-, Wasser- und Elektrizitätswerke Mitteldeutschl. Heft 14, 1926, S. 24.

59) Hue: Die Bergarbeiter, histor. Darst. d. Bergarbeiterverhältnisse von d. ältesten bis in d. neueste Zeit, Bd. 2, Stuttgart 1910/13, S. 68.

Die Revolution hatte das, was die Arbeitgeber bis dahin als unmöglich hingestellt hatten, in wenigen Tagen möglich gemacht. Schon am 15. 11. 1918 wurde die kollektive Regelung von den großen Arbeitgeberverbänden den Gewerkschaften zugestanden und wenige Wochen darauf, am 4. 12. 1918, wurde die Satzung für die „Arbeitsgemeinschaft der industriellen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands" geschlossen. Durch Verordnung vom 23. 12. 1918 erhielt der Tarifvertrag seine rechtliche Grundlage. Diese Regelung bedeutete einen weiteren Schritt auf dem Wege vom individuellen zum sozialen Recht. Flatow kennzeichnet die Schöpfung des Tarifvertrages mit folgenden Worten: „Ein neuartiges Arbeitsrecht ist hier erwachsen, das an die Stelle des einseitigen Diktats des einzelnen Arbeitgebers den Kollektivwillen der großen Organisationen für jeweils Tausende und Abertausende von Arbeitsverhältnissen eines Berufes gesetzt hat".[60] Obwohl sich die Arbeitgeber im Novemberabkommen zum Gedanken des Tarifvertrages bekannten, setzten in der Folgezeit Bestrebungen ein, den Tarifvertrag abzuschaffen. Im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverordnung vom Dezember 1923 setzte der Kampf gegen den Tarifvertrag in verstärktem Maße ein. Die Verordnung bestimmte, daß durch Tarifvertrag die Arbeitszeit verlängert werden konnte. Die Stärkung des Tarifvertragsgedankens wird von den Arbeitgebern als staatliche Einmischung in die freie Vereinbarung über die Arbeitszeit angesehen. Mit den schärfsten Worten wenden sich die Arbeitgeber gegen den Tarifvertrag, dies erhellt aus der Aeußerung Guggenheimers, der folgendes sagt: „Hiermit wird auf Umwegen fast hinterrücks dem ersterbenden Tarifvertrag, dessen Verderblichkeit für die Produktionsmehrung überall eingesehen wurde, wiederum die Tür geöffnet und ihm eine Bedeutung beigemessen, die er, weil wirkliche Arbeitsleistung hindernd, allenthalben zu verlieren begann. Dadurch wird aber neuerlich, nämlich durch die Bestimmung, daß die Landesbehörde bezw. das Arbeitsministerium in Fällen mangelnder Vereinbarung im Tarifvertrage sich die Entscheidung vorbehalten, neben der Bestimmung der Schlichtungsordnung selbst wiederum ein-

60) Flatow: Der Tarifvertrag als Quelle des Arbeitsrechts, Gewerkschaftsarchiv, I, Heft 4, S. 177 ff.

geführt in seiner ganzen die Arbeit schädigenden Wirkung der Zwangstarif, die ihm vorausgehenden zeitraubenden Verhandlungen, die immer wiederkehrenden Differenzen und unproduktiven Streitigkeiten. Die einzige Rettungsaussicht durch Wiederaufrichtung der Freiheit des Arbeitsvertrages wird aufs neue hierdurch vernichtet werden".[61] Die Ursachen der Krisis, die hier angedeutet wird, erblickt man in organisatorischen Schwierigkeiten auf beiden Seiten, in der Schaffung von Zwangstarifen durch Verbindlichkeitserklärung von Schiedssprüchen, in einem vielfach übertriebenen Tarifzwang durch Allgemeinverbindlichkeit. Die Allgemeinverbindlichkeit wird nur dort von den Arbeitgebern anerkannt, wo Tarifverträge, die für das vom Arbeitgeberverband vertretene fachliche und räumliche Geltungsgebiet überwiegende Bedeutung haben und ordnungsgemäß zustandegekommen sind.[62] Sie darf aber nicht zu einem Organisationsterror ausarten. Durch den Tarifvertrag sind die einzelnen Arbeitgeber und die Gewerkschaften gebunden, praktisch jedoch nicht der einzelne Arbeiter, der sich jederzeit von der zwischen den Kollektivparteien getroffenen Vereinbarung lossagen kann.[63] Ein weiterer Mangel ist die Unbeständigkeit der tarifvertraglichen Abmachungen, die in der Inflationszeit zwar unvermeidlich war, jetzt aber zu Mißbräuchen führt, wenn in der Gegenwart jeder Tarifablauf automatisch eine neue Lohnforderung bringt.[64] Die Beurteilung der Einflußnahme von Schlichtungsbehörden in der Richtung der Zwangstarifpolitik ist schon unter dem Abschnitt Schlichtungswesen erfolgt, sodaß hier nicht mehr darauf eingegangen zu werden braucht.

Eine Gefährdung der Tarifentwicklung sehen die Arbeitgeber in dem Bestreben, mit den Tarifverträgen einen Organisationszwang zu verbinden. Durch die Organisationsklausel soll der Arbeitgeber verpflichtet werden, nichtorganisierten Arbeitern die tarifvertraglichen Vorteile, wie Urlaub, Soziallohn usw. zu entziehen. Die Ablehnung der

---

61) Dr. Guggenheimer: Die neue Arbeitszeitverordnung, in: Der Arbeitgeber, 1924, Seite 18.

62) E. v. Borsig: a. a. O. S. 14.

63) Dr. E. Hoff: Entwicklung und Bedeutung des Tarifvertragsgedankens, Düsseldorf 1925, S. 8.

64) Die Lohnpolitik der deutschen Arbeitgeberverbände, Denkschrift, a. a. O. S. 30, und Gerhard Wörner: Der demokratische Gedanke im deutschen Sozialrecht, Halberstadt 1925, Seite 11 ff.

Klausel führte im Herbst 1921 zu einem Streik im Zwickauer Bergbaugebiet. Der Mißbrauch der Tarifverträge zur Ausübung eines Organisationszwanges wird „zwangsläufig zu einer Vernichtung des Tarifgedankens überhaupt führen müssen, und es würde damit das Wesen des Tarifvertrages, der als ein Werkzeug des Wirtschaftsfriedens an sich jedem Zwang fernstehen soll, ins Gegenteil verkehrt. Denn mit Zwang läßt sich ein Wirtschaftsfriede nicht aufrecht erhalten."[65] Tarifabschlüsse werden oft dadurch unmöglich gemacht, daß die freien Gewerkschaften Verhandlungen mit den christlichen und wirtschaftsfriedlichen Organisationen ablehnen. Die Streitigkeiten, die zwischen diesen Organisationen bestehen, werden auf Kosten und zum Schaden des Tarifgedankens ausgetragen. Weitere Bedenken bestehen gegen die Ueberspannung des Tarifgedankens durch Zentraltarife. Es wird Klage geführt, daß häufig das Ortslohnniveau, wenn es schließlich in langwierigen Tarifverhandlungen vereinbart wurde, durch zentrale Lohnregelung beseitigt wird. Dieses Bestreben ginge letzten Endes darauf hinaus, für das ganze Reich einen Einheitslohn festzusetzen. Diesen Bestrebungen müßten sich die Arbeitgeber widersetzen, da der Verschiedenheit der Betriebsverhältnisse und der Lebenshaltungskosten in den einzelnen Orten und Bezirken keine Rechnung getragen würde. Diese Verhältnisse können aber nur berücksichtigt werden, wenn zur Vereinbarung von „Werkstarifen" geschritten würde, zu Betriebsvereinbarungen, d. h. Vereinbarungen von Arbeitsbedingungen unmittelbar mit den Betriebsräten. Daß die Gewerkschaften diese Forderungen bekämpfen, ist erklärlich. Im Falle von Betriebsvereinbarungen würde ihr Einfluß vollständig ausgeschaltet werden. Es besteht aber noch eine weitere Gefahr: der Betriebsrat wird, wo er unter dem Einfluß des Arbeitgebers steht, die Belange der im Betrieb beschäftigten Arbeiter nicht in der rechten Weise wahrnehmen können. Die Bestrebungen der Arbeitgeber, Betriebsvereinbarungen abzuschließen, enden u. E. in dem Ziel, den Tarifvertrag abzuschaffen und den Weg für einen freien Arbeitsvertrag zu ebnen und die Verhältnisse wieder einzuführen, die vor dem Kriege bestanden. Dies ent-

---

65) Vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1921, Seite 59.

nehmen wir auch folgender Aeußerung: „Es ist sicher nicht und im tiefsten Sinne sozial, die Regelung der Arbeitsverhältnisse in allen Fällen in kollektiver Form vorzunehmen. Die ideale Regelung des Arbeitsverhältnisses wird immer der unter Gleichberechtigung des Arbeitnehmers und Arbeitgebers abgeschlossene und durchgeführte Einzelarbeitsvertrag sein und bleiben".[66] Der hier vertretene Standpunkt kann zwar nicht als normgebend für das gesamte Unternehmertum gelten, man wird diesem aber nicht den Vorwurf ersparen können, daß es durch sein Verhalten zur Frage des Tarifvertrages moderne Wirtschaftsgesinnung verlangt.

7. Die Arbeitsvermittlung.

Eine der wichtigsten Aufgaben unserer Zeit, in welcher infolge der wirtschaftlichen Depression das Problem der Arbeitslosigkeit zu ernsten Besorgnissen Anlaß gibt, ist eine gut ausgebaute Organisation des Arbeitsmarktes. Der Arbeitsuchende bedarf einer Vermittlungsstelle, die ihm durch Nachweis eines Arbeitsplatzes vor der Erwerbslosigkeit zu schützen vermag und seine Kraft dahinleitet, wo sie verwendet werden kann. Die Ausbildung der Arbeitsnachweise geht Hand in Hand mit dem Fortschreiten des Inkorporierungsprozesses, sie hängt mit der Organisationsbewegung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusammen.

Die Gewerkschaften errichteten Arbeitsnachweise, die, verteilt auf die lokalen, festorganisierten Verbände, einen großen Einfluß gewannen. Durch die Notwendigkeit, an ihre arbeitslosen Mitglieder Arbeitslosenunterstützung zu zahlen, wurden sie veranlaßt, Vermittlungstätigkeit zu pflegen. Sie sahen im Arbeitsnachweis ein vortreffliches Propagandamittel für ihre gewerkschaftlichen Zwecke, aber „sie betrachteten ihn nicht lediglich als eine Vermittlungsanstalt, sondern auch als eine Einrichtung, die das rein mechanische Gesetz von Angebot und Nachfrage durchbrechen und die Aufgabe erfüllen soll, den Preis der Ware „Arbeitskraft", den Lohn, auf einer angemessenen, den kulturellen Bedürfnissen des Arbeiters entsprechenden Höhe zu halten oder ihn auf diese Höhe hinaufzubringen".[67] Diese Auf-

66) Dr. Völkers: Sozialpolitik und Wirtschaft, in: Wirtschaftliche Nachrichten aus dem Ruhrbezirk, 1. Halbjahr, 1925, 6. Jahrg. Nr. 13, S. 481.

67) Adolf Weber: Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit, Tübingen 1921, S. 320.

fassung des Arbeitsnachweises als Macht- und Kampfmittel wird von den sozialistischen Gewerkschaften vertreten. Infolge dieser obligatorischen Arbeitsnachweise waren die Arbeitgeber in ihrer Freiheit, Arbeiter einzustellen und zu entlassen, beschränkt und oft gezwungen, Arbeiter anzunehmen, die ihnen nicht behagten.

Es war nur verständlich, daß die Arbeitgeber Gegenmaßnahmen ergriffen und dem Druck seitens der Gewerkschaften durch Errichtung eigener Arbeitsnachweise, der Arbeitgebernachweise, begegneten. Diese Nachweise haben den Zweck, gleichzeitig als Kontrolle der Arbeiter zu dienen, Arbeiter, die sich an Streiks beteiligt oder ihren Kontrakt gebrochen haben, von den Betrieben der Verbandsmitglieder fernzuhalten. Dieser Nachweis konnte nur lebensfähig bleiben, wenn er auf einen starken Verband gestützt war, deshalb finden wir ihn vornehmlich in der Großindustrie. Auch hier wurde der Nachweis zu Kampfzwecken mißbraucht. Ein so wichtiges Instrument wie der Arbeitsnachweis darf nicht dazu dienen, die eine oder die andere Partei zu unterdrücken und zu tyrannisieren. Von einer umfassenden von beiden Wirtschaftsparteien getragenen Organisation des Arbeitsmarktes haben beide Teile Vorteile. Sie schienen dies erkannt zu haben, als sie sich auf dem Gebiete der Arbeitsvermittlung zu gemeinsamer Arbeit entschlossen. Auf diese Weise entstanden die Facharbeitsnachweise, die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gemeinsam geschaffen sind und paritätisch verwaltet werden. Der Gemeinschaftsgedanke war aber noch nicht so weit gefestigt, daß eine ersprießliche Arbeit geleistet werden konnte. Die Facharbeitsnachweise wurden wenig benutzt, teilweise haben sie sich an die gemeinnützigen und öffentlichen Nachweise angegliedert. Die Arbeitgeber sahen die paritätischen Arbeitsnachweise bald nach ihrer Entstehung als eine unzweckmäßige Einrichtung an. Sie erklärten, daß ihnen in diesen Nachweisen keine Sicherheit für eine unparteiische Vertretung der Arbeiterschaft gewährleistet wäre, daß die Vermittlung für bestreikte Betriebe in der Regel aufhörte, daß streikende oder ausgesperrte Arbeiter eingestellt würden; deshalb verwendeten die Arbeitgeber ihre ganze Sorgfalt auf den Ausbau ihrer eigenen Arbeitsnachweise.

Bei der bekannten Abneigung der Arbeiter gegen diese Art von Nachweisen konnte es, als durch den Umsturz den Arbeiter- und Soldatenräten die Macht in die Hand gegeben war, nicht wundernehmen, daß versucht wurde, die Arbeitgebernachweise zu beseitigen. So berichtet die Vereinigung der Arbeitgeberverbände, daß von den 140 der Vereinigung angeschlossenen Arbeitgebernachweisen die meisten durch Eingreifen der Räte oder sonstiger revolutionärer Verwaltungsstellen beseitigt wurden und eine Anzahl zwangsweise aufgelöst oder mit den öffentlichen Arbeitsnachweisen verschmolzen wurden. Viel Streitstoff wurde aus der Welt geschaffen, als in dem bekannten Novemberabkommen (vom 15. 11. 1918) eine „gemeinsame Regelung und paritätische Verwaltung des Arbeitsnachweises beschlossen wurde.“[68]

Man hatte sich also auch auf dem Gebiete der Arbeitsvermittlung, dem Drang der Entwicklung folgend, endgültig zu dem Gedanken der Gemeinsamkeit der Interessen bekannt und war entschlossen, die sich hier ergebenden Aufgaben zum Wohle der Gesamtheit gemeinschaftlich zu lösen. Den bisher vertretenen Standpunkt, daß eine paritätische Gestaltung des Arbeitsnachweises verworfen werden müßte wegen des falschen Grundgedankens, daß beide Parteien gleichberechtigt sind,[69] hatte man damit zugunsten der Einsicht in die Realität sozialökonomischen Geschehens aufgegeben. Den paritätischen Facharbeitsnachweisen kommt aus diesem Grunde große Bedeutung zu, während die Arbeitsnachweise, die von einer der beiden Seiten allein unterhalten werden, von der Entwickelung als überholt gelten können.

Nach Beendigung des Krieges waren der Arbeitsvermittlung größere und wachsende Aufgaben zugewiesen. Um diese erfolgreich lösen zu können, wurden die Gemeinden gemäß der Verordnung vom 9. 12. 1918 durch die Landeszentralbehörden zur Errichtung von öffentlichen unparteiischen Arbeitsnachweisen verpflichtet. Diese Einrichtung fand nicht die Billigung der Arbeitgeber. Neben einer Reihe gut geleiteter und vortrefflich organisierter öffentlicher Nachweise, die größere Leichtigkeit interlokaler Ver-

68) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände, 1918, S. 22.
69) Heinrich Herkner: Die Arbeiterfrage, 7. Aufl. Berlin-Leipzig 1921, 1. Bd., S. 411.

bindungen boten und in der Lage waren, Arbeitskräfte aus einem Zweig der Volkswirtschaft in den anderen zu verschieben, hatte eine erhebliche Zahl kommunaler Vermittlungsstellen durch ihre ungenügenden bürokratischen Einrichtungen den Gedanken des öffentlichen Arbeitsnachweises diskreditiert.

Die Arbeitgeber verteidigten ihren Standpunkt mit der Behauptung, daß die kommunalen Beamten des öffentlichen Arbeitsnachweises alle für die Arbeitsvermittlung in Frage kommenden industriellen Branchen nicht beherrschen können, daß damit ihre Vermittlungstätigkeit wenig fruchtbar sein kann. Die Kosten dieser Einrichtung entsprächen nicht dem Erfolg. Als dann durch VO vom 17. 11. 1919 den Arbeitgebern zwecks Unterbringung der Arbeitslosen die Verpflichtung auferlegt wurde, ihren Bedarf an Arbeitskräften anzumelden und weiter durch Verordnung vom 28. 3. 1919 zur Freimachung von Arbeitsstellen angehalten wurden, fühlten sie sich durch diesen „unerhörten Zwangseingriff" herausgefordert. In der „zur Beobachtung des Arbeitsmarktes und zur Vereinfachung der Arbeitsvermittlung" erfolgten Errichtung des Reichsamts sahen sie einen weiteren Schritt zur Monopolisierung des öffentlichen Arbeitsnachweises. Durch das Arbeitsnachweisgesetz vom 22. 7. 1922 suchte sich das Reich eine gewisse Oberaufsicht über alle Arbeitsnachweise zu verschaffen.

Als der Entwurf der reichsgesetzlichen Regelung des Arbeitsnachweiswesens bekannt wurde, entbrannte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern ein heißer Kampf um die endgültige Gestaltung. Die Arbeitgeber wandten sich vor allem gegen eine Monopolstellung des öffentlichen Arbeitsnachweises und gegen die Einführung eines Anmeldungs- und Benutzungszwanges für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Sie traten damit für die freie Entwicklung des Arbeitsmarktes ein im Gegensatz zu den Anhängern derjenigen Wirtschaftsanschauung, welche die Monopolstellung der öffentlichen Arbeitsnachweise und damit die Sozialisierung des Arbeitsmarktes verlangten.[70] Diesen Anmeldungs- und Benutzungszwang suchten die Gewerkschaften auch durch tarifliche Regelung zu erreichen, um aus der Praxis heraus die künftige gesetzliche Entwicklung im Sinne

70) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände 1920, S. 17.

der Monopolstellung des öffentlichen Nachweises zu beeinflussen. Durch diese Bestrebungen suchte man den am Tarifabkommen nicht beteiligten Arbeitgeberorganisationen die Beschaffung von Arbeitskräften zu erschweren. Die Hauptforderungen der Arbeitgeber zum Entwurf des Arbeitsnachweisgesetzes waren folgende:

1. Ablehnung jeglicher Monopolisierung der Arbeitsvermittlung durch die öffentlichen Arbeitsnachweise, freie Entfaltung aller anerkannten nicht öffentlichen Arbeitsnachweise.
2. Größtmöglichste Vereinfachung des Apparates.
3. Beschränkung der Tätigkeit der öffentlichen Arbeitsnachweise auf die Arbeitsvermittlung von Arbeitern, keine Erweiterung auf die Angestellten.
4. Ablehnung jeglicher Betätigung der öffentlichen Arbeitsnachweise auf anderem Gebiet als der reinen Arbeitsvermittlung.
5. Ausschluß aller Zwangsbestimmungen.
6. Verringerung der Kosten.
7. Weitgehende Selbstverwaltung der Beteiligten, der Arbeitgeber und Arbeitnehmer.[71]

Der Widerstand der Arbeitgeber gegen den Entwurf des Arbeitsnachweisgesetzes vom 22. 7. 1922, das den öffentlichen Arbeitsnachweisen eine Erweiterung der Macht und Einräumung einer Monopolstellung bringen sollte, war geleitet von der Idee, daß die Wirtschaft mit Zwangsmaßnahmen nicht geleitet werden könne und jede „Massenbevormundung" ausgeschaltet werden müsse. Die Arbeitgeber sind der Ueberzeugung, daß ein Monopol der öffentlichen Arbeitsnachweise den Bedürfnissen der Wirtschaft keineswegs Rechnung tragen kann und statt produktionsfördernd im weiten Maße produktionshemmend wirken muß, die Leistungs- und Konkurrenzfähigkeit der Betriebe gehindert wird. Sie glauben, daß der öffentliche Nachweis nicht in der Lage ist „bei der Vermittlung von qualifizierten Arbeitskräften den vielgestalteten Bedürfnissen der Wirtschaft und jeder einzelnen Arbeitsstelle, sowie den Wünschen und der Geeignetheit des einzelnen Bewerbers Rechnung zu tragen".[72] Es müßten also neben den öffent-

71) Lieberich: Kritische Betrachtungen zum neuen Arbeitsnachweisgesetz, in: Arbeit und Beruf, Jahrg. 1, Nr. 1, S. 405.
72) ders. ebenda S. 405.

lichen Nachweisen die freien Vermittlungsstellen erhalten bleiben. Dieser Forderung konnte von Einsichtigen eine Berechtigung nicht abgesprochen werden, sodaß im Reichstag die Vertreter wirtschaftlicher Freiheit im Kampfe gegen die Vertreter des Benutzungszwanges, der Verbots- und Strafbestimmungen gegen die Arbeitsnachweise der Interessenten, der Monopolstellung der Arbeitsämter der Form der freien Entwicklung zum Siege verhalfen. Die allgemeine ausschließliche Vermittlung von Arbeitnehmern durch die öffentlichen Arbeitsnachweise hätte nach Ansicht der Arbeitgeber einen großen Beamtenapparat mit dem notwendigen Kostenaufwand erfordert. Der Erfolg könnte entsprechend den hohen Kosten nur sehr gering sein, es könnte also die Frage nach der Gründlichkeit des Bedürfnisses, wie auch bei anderen sozialpolitischen Gesetzen, nicht bejaht werden. Deshalb könnte der deutschen Wirtschaft ein derartiges finanzielles Opfer nicht zugemutet werden. Die Arbeitgeber drangen daher auf Vereinfachung des gesamten Apparates. Ihrer Forderung hat der Reichstag nicht im vollen Umfang entsprochen. Der Forderung auf Ausschluß der Angestelltenvermittlung wurde von den Arbeitgebern damit begründet, daß infolge der unvermeidlichen Schematisierung hochqualifizierte Angestellte garnicht erfaßt werden könnten. Bei der Auswahl dieser Kräfte bedürfe es im besonderen einer individuellen Vermittlungsart. Die Tätigkeit der besonders zu errichtenden Angestelltenfachabteilungen müßte demnach unproduktiv bleiben. Auch hier ist der Reichstag nicht auf die Wünsche der Arbeitgeber eingegangen. Scharf bekämpft wurden die Bestimmungen, die den Aufgabenkreis des Arbeitsnachweises über sein eigenliches Arbeitsgebiet, die Arbeitsvermittlung, erweitern sollten, indem ihm ein Einfluß auf die Arbeitsstreitigkeiten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer bezüglich der Löhnhöhe und Arbeitsbedingungen eingeräumt wurde. Dadurch mußte die Neutralität des öffentlichen Arbeitsnachweises gefährdet werden, denn für ein gedeihliches Wirken muß Wahrung der Neutralität oberster Grundsatz bleiben. Das Gesetz hat aber gegen diesen Grundsatz verstoßen, parteipolitische Momente gaben bei der Abstimmung den Ausschlag. Der Grundsatz der Selbstverwaltung wurde im Gesetz verwirklicht.

Trotz der Einwände war das Gesetz u. E. als ein Fortschritt zu begrüßen, war zum wenigsten den Streitigkeiten über die Zulässigkeit einzelner Verordnungen seitens der Länder der Boden entzogen.[73] Das Gesetz vom Jahre 1922 hat durch das „Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung" vom 7. Juli 1927 ein neues Gewand bekommen. Das Wichtige am Arbeitsnachweisgesetz ist, daß es den Bestrebungen, die auf eine Wiederherstellung der alten freien Verhältnisse, wirtschaftlich wichtige Einrichtungen nach eigenem Gutdünken aufzubauen und entsprechend den Kräfteverhältnissen zu handhaben, hinausliefen und zum Mißbrauch des Arbeitsnachweises als Kampfmittel führen konnten, einen Riegel vorschob und die Parteien zur gemeinsamen Arbeit zusammenführte.

2. Teil:

Einzelne Fragen der Arbeiterpolitik.

1.) Der Achtstundentag.

Kaum ein Problem hat in den letzten Jahren in der Sozialpolitik eine so bedeutende Rolle gespielt und ist zu einem so sehr in den Interessengegensatz hineingezogenen Problem geworden wie die Frage der Arbeitszeit, der Achtstundentag. Zwar finden wir Bestrebungen und Kämpfe zur gesetzlichen und praktischen Verwirklichung des Achtstundentages schon in der Vorkriegszeit vor, sie blieben aber ohne wesentlichen Erfolg. Erst als durch den Umsturz im Jahre 1918 die Gewerkschaften zur Macht und zu politischem Einfluß gelangten, konnte an die Erfüllung des Erfurter Programmpunktes herangegangen werden. Die Arbeitgeber, die bis dahin den Achtstundentag abgelehnt hatten, haben unter politischem Druck im Abkommen der Zentralarbeitsgemeinschaft vom 15. 11. 1918 der vertraglichen Reduzierung der Arbeitszeit zugestimmt. Sie sahen ein, daß die gefühlsmäßige Opposition der Arbeiterschaft gegen die Ausdehnung der Arbeitszeit über 8 Stunden hinaus damals unter keinen Umständen hätte überwunden werden können. Hätte „man sie", wie Rauecker sagt, „zu

73) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände 1922, S. 159.

einer Mehrleistung von Gesetzes wegen gezwungen, so wäre nicht nur keine Leistungssteigerung, sondern wahrscheinlich ein Leistungsrückgang die Folge gewesen".[1] Jene Vereinbarung führte zur gesetzlichen Fixierung des Achtstundentages in der „Anordnung über die Regelung der Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter" am 23. 11. 1918 bzw. am 17. 12. 1918 durch das Demobilmachungsamt. Durch Verordnung vom 18. 4. 1919 über „Die Regelung der Arbetiszeit der Angestellten während der Zeit der wirtschaftlichen Demobilmachung" ist für diese ebenfalls der Achtstundentag eingeführt worden. Da er aber in sehr schematischer Form durchgeführt wurde, stieß er auf den Widerstand der Arbeitgeber; es entstand nicht nur ein Kampf um die Arbeitszeitverordnungen, sondern auch um die Demobilmachungsgesetzgebung, die nach Ansicht der Arbeitgeber den Wiederaufbau der Wirtschaft verhinderte. Die Arbeitgeber sahen in der zeitigen Ausdehnung dieser Gesetzgebung nicht mehr den Zweck, „Störungen des Wirtschaftslebens infolge der wirtschaftlichen Demobilmachung vorzubeugen, sondern das Bestreben ‚sozialpolitische Schutzvorschriften im einseitigen Interesse der Arbeitnehmer auf Kosten der Rentabilität des deutschen Wirtschaftslebens, also auf Kosten der deutschen Volkswirtschaft, aufrecht zu erhalten."[2]

Unter dem Druck der Reparationslasten setzte sich in Regierungs- wie Wirtschaftskreisen die Ueberzeugung durch, daß die Erfüllung der Reparationsverpflichtungen nur möglich wäre durch erhöhte Sachleistungen. Zu diesem Zwecke mußte die Produktion gesteigert werden, dies war wiederum nach der Meinung der Arbeitgeber nur möglich durch Intensivierung der Arbeit.

Der wirtschaftliche Zusammenbruch und der Stillstand der Großindustrie in Westdeutschland im Jahre 1923 gab den Arbeitgeberverbänden Gelegenheit, ihre Absichten auf Verlängerung der Arbeitszeit auszuführen. Ohne Verständigung mit den Gewerkschaften zu suchen, mit denen eine Arbeitsgemeinschaft bestand, beschloß eine Versammlung der Zechenbesitzer entgegen den noch bestehenden Arbeitszeitverordnungen, die erst am 17. 11. 1923 abliefen und trotz des Gesetzes vom 17. Juli 1920 über die Arbeitszeit der

1) D. L. Rauecker: Sozialpolitik durch Produktionspolitik, Duisburg 1925, S. 34.
2) Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1923/24, S. 35.

Bergleute, im Wege des Machtspruches die Arbeitszeit wieder auf den Vorkriegsstand zu bringen.

Durch Anschlag wurde am 8. Oktober den Arbeitnehmern der zum Zechenverband gehörenden Betriebe dieser Beschluß bekanntgegeben. Dieses Vorgehen bedeutete eine gewaltsame Loslösung von den im November 1918 getroffenen Vereinbarungen und löste die Entrüstung der Arbeitnehmer aus, es „bedeutete die Verleugnung einer sozialpolitischen Haltung, die die deutsche Schwerindustrie neun Jahre lang in der Erkenntnis der inneren Unhaltbarkeit ihres früheren, Verhandlungen mit den Gewerkschaften ablehnenden Herrenstandpunktes . . . eingenommen hatte".[3] Wenn auch diese Maßnahmen infolge der ablehnenden Haltung der Regierung zurückgenommen werden mußten, so war doch für die anderen Betriebe, besonders in der Metallindustrie, das Signal zum Angriff auf den Achtstundentag gegeben. Die Regierung mußte dem Drängen der Arbeitgeber nachgeben, indem sie auf Grund des Ermächtigungsgesetzes die Arbeitszeitverordnung vom 21. Oktober 1923 erließ. Die Arbeitszeitverordnung, die im großen und ganzen noch heut gültig ist, hielt grundsätzlich am Achtstundentag fest, gestattete aber eine Verlängerung, die tarifvertraglicher Vereinbarung überlassen wurde. Damit wurde dem Achtstundentag der rein schematische Charakter genommen, doch nicht in dem Maße, wie es von den Arbeitgebern gewünscht wurde. Sie beklagten sich darüber, daß sie Kollektivvereinbarungen nur auf den Tarifvertrag zuläßt, während Betriebsvereinbarungen ausgeschlossen sind; aber „nur durch Betriebsvereinbarungen könnte die Arbeitszeit festgesetzt werden, die nach den gegebenen Verhältnissen den höchsten Nutzeffekt in der Produktion gewährleistet".[4]

Nachdem keine Meinungsverschiedenheit mehr darüber bestehen konnte, daß seit der Revolution ein Produktionsrückgang zu verzeichnen war, brach sich in allen Kreisen, auch in den Kreisen der Arbeitnehmer, die Erkenntnis Bahn, daß eine Produktionssteigerung und Erhöhung der Leistungsfähigkeit der deutschen Wirtschaft notwendig wäre. Dringend wurde die Frage, als nach dem Aufhören der Inflationswirtschaft die Notlage der Wirtschaft offen zu-

3) vgl. Weltwirtschaftliches Archiv, 1924, Bd. 20, S. 365.
4) E. v. Borsig: a. a. O. S. 33.

tage trat. Die dringend notwendige Produktionssteigerung sollte, wie zwischen den Regierungsparteien vereinbart wurde, herbeigeführt werden: durch restlose Einsetzung der technischen Fortschritte, durch organisatorische Verbesserungen unserer Wirtschaft und durch emsige Arbeit jedes einzelnen, d. h. durch intensivere und längere Arbeitszeit, wo dies mit Erfolg möglich ist.[5]

Ueber das Ziel herrschte zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Einverständnis, nicht aber über den Weg. Die Gewerkschaften stellten die Forderung, daß zwecks Steigerung der Produktion erst die beiden ersten Voraussetzungen erfüllt werden müßten, ehe zu einer Verlängerung der Arbeitszeit geschritten werden könnte, ausgehend von der von Brentano[6] vertretenen Behauptung: der Antrieb zur Steigerung der Produktion könnte nur erfolgen durch eine Arbeitszeitverkürzung. Die Arbeitgeber dagegen gingen von dem Standpunkt aus, daß eine Produktionssteigerung in erster Linie abhängig wäre von einer Verlängerung der Arbeitszeit, und daß darum eine Beseitigung des Achtstundentages notwendig wäre. Die Arbeitgeber beriefen sich auch auf Brentano, der, wie wir oben gesehen haben, zwar ein eifriger Verfechter des Achtstundentages ist, dem aber unter den gegebenen wirtschaftlichen und sozialen Lasten die Aufrechterhaltung eines starren Achtstundentages aussichtslos erschien.[7] Selbst der aus der München-Gladbacher Richtung stammende Reichsarbeitsminister Dr. Brauns mußte zugeben, daß unter den gegebenen Wirtschaftsververhältnissen der Achtstundentag in seiner starren Form nicht durchgeführt werden könnte; er sagt: „Unter den obwaltenden Umständen ist der Achtstundentag in Deutschland für eine ganze Reihe von Berufen und Tätigkeiten unzulänglich und liefert ungenügende wirtschaftliche Ergebnisse, ungenügend mindestens, um eine zusammengebrochene Volks- und Staatswirtschaft ohne voraufgehende Hilfe des Auslandes gesund zu machen".[8] Der unvorhergesehene plötzliche Uebergang zum schematischen Achtstundentag war für die deutsche Wirtschaft und damit für das deutsche Volk

5) Die Arbeitszeitfrage in Deutschland, in: Denkschrift, a .a. O. S. 49.
6) Brentano: in: Bericht a .a. O., S. 114.
7) ders. ebenda S. 114.
8) Dr. Hans Brauns, Wirtschaftskrisis und Sozialpolitik. München-Gladbach 1924, Seite 19.

mit den allergrößten Schädigungen verbunden. Die unorganische Einführung des Achtstundentages, die, wie die Arbeitgeber meinen, nicht aus Gründen erfolgte, die auf dem Gebiete des Arbeiterschutzes lagen, sondern als Parole des Klassenkampfes, mußte zur Verringerung der Leistungen führen, da die für die Verkürzung der Arbeitszeit notwendigen Voraussetzungen nicht vorhanden waren. In der Vorkriegszeit konnte bei einer Arbeitszeitbeschränkung der Produktionsstand erhalten werden, wo die Verkürzung sich organisch an die fortschreitende technische Vervollkommnung des Produktionsprozesses anschloß. Nur bei Betrieben mit kapitalintensiven Produktionsmethoden war eine Verkürzung der Arbeitszeit ohne Schädigung im Produkt möglich.[9] Es kommt also auf die äußeren Bedingungen der Produktion an, auf die Technik, auf den Wettbewerb des Auslandes.

Die Einführung der achtstündigen Arbeitszeit im November 1918 mußte zu einer Verringerung der Arbeitsleistung führen, da die Produktionsmethoden kapitalextensiv geworden waren. Wenn aber die Gewerkschaften den Unternehmern vorwerfen, sie hätten die notwendigen Verbesserungen unterlassen, trifft das nicht ganz zu. Die Geldentwertung hatte die zur Intensivierung notwendigen Betriebsmittel aufgezehrt. Zu ihrer Beschaffung bedurfte es des Kredits oder eines Produktionsüberschusses, beides war aber nicht vorhanden. Die Arbeitgeber wehren sich gegen den Vorwurf der Gewerkschaften, indem sie auf den Versuch und ihren Willen zur Rationalisierung hinweisen. Die Bestrebungen der Rationalisierung finden ihren Ausdruck in der Schaffung des „Reichskuratoriums für Wirtschaftlichkeit", dessen Unterstellen der „Normenausschuß der deutschen Industrie" und „der Ausschuß für wirtschaftliche Fertigung" sind.

Jede Beschränkung der Arbeitszeit bedeutet, so argumentieren die Arbeitgeber, eine schlechte Ausnützung und Verzinsung der investierten Kapitalien, die Belegschaften müssen vermehrt werden. Das hatte zur Folge, daß der Mangel an Facharbeitern noch empfindlicher wurde. Es fehlte an ausgebildeten Meistern, die von schlecht ausge-

---

9) Dr. Justus: Die Arbeitszeitfrage in ökonomischer Betrachtungsweise, in: Soziale Kultur, Jahrgang 45, S. 280.

bildeten Leuten bewerkstelligte Arbeit ging auf Kosten der Qualität. Dem Rückgang der Leistung in der Gesamtproduktion stand eine Verteuerung der Gütererzeugung gegenüber. Auch den Fragen der Arbeitszeit, die von einer Reihe persönlicher, betrieblicher, örtlicher und fachlicher Besonderheiten abhängig sind, kann eine schematische Arbeitszeitregelung nur schwer Rechnung tragen. Es geht nicht an, so fahren die Arbeitgeber in ihrer Kritik fort, die Arbeiten der Vorbereitung, Verteilung, Aufsicht und alle anderen nur mittelbar produktiven Arbeiten mit dem gleichen Maße zu messen, wie die unmittelbare Produktion. Die Arbeitszeitfrage muß individuell behandelt werden, da nicht für alle Industrien die gleichen Bedingungen bestehen.[10]

Ihre Forderung auf Beseitigung des Achtstundentages glauben die Arbeitgeber dadurch erhärtet, daß in den Betrieben, in denen die Arbeitszeit verlängert wurde, der Produktionsertrag gestiegen ist.[11] Zu der Frage: Arbeitszeit und Arbeitsintensität hat Prof. Diehl Stellung genommen. Er sagt uns folgendes: „So verschieden die Urteile aus den einzelnen Bezirken auch lauten, so sehr im einzelnen die Angaben über die Resultate der Arbeitszeitverkürzung in den verschiedenen Industriezweigen auseinandergehen, darin sind sich fast alle Berichterstatter einig, daß die Meinung, die Verkürzung der Arbeitszeit würde keinesfalls zu einer Verminderung der Produktion führen, sich nicht bewahrheitet hat. Fast einstimmig wird über die Verkürzung der Arbeitsleistung berichtet, und zwar in der Mehrzahl der Fälle nicht nur über einen dem Verlust von zwei Stunden entsprechenden Rückgang, sondern über eine weit darüber hinausgehende Verminderung der Produktionsleistung. Der Grad der Verminderung sei verschieden, je nachdem es sich um Arbeiter handele, die im Zeit- oder Stücklohn arbeiten. Vielfach wird der Produktionsrückgang seit der Einführung des Achtstundentages auf 30—40% der vorher erreichten Arbeitsleistung beziffert. Die Berichte kamen zu dem Resultat, daß es eine allgemeine Gesetzmäßigkeit über den Zusammenhang zwischen Arbeitsintensität und Arbeitszeit nicht gibt und daß man eine

10) Die Arbeitszeitfrage in Deutschland. Denkschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, a. a. O. S. 33.
11) dto. S. 33.

Normalarbeitszeit nicht bestimmen kann.[12] In gleicher Richtung gehen die Untersuchungen, die im Borsigwerk und im Siemenswerk angestellt wurden, veröffentlicht in Nummer 56, Jahrgang 1924 der Siemensmitteilungen und im Heft 8/9 des ersten Jahrganges der Borsigzeitung von W. Bolz und Dr. Litz.[13] Nach Litz hat die Gesamtproduktion des Betriebes sehr nachgelassen trotz großer Vermehrung der Arbeiter- und Angestelltenschaft, und zwar einmal infolge des gesetzlich verordneten rein schematischen Achtstundentages, zum anderen jedoch in noch weit höherem Maße durch die Verordnung „über die Entlastung von Arbeitern und Angestellten während der Zeit der Demobilmachung". Von beiden Betrieben wird bekanntgegeben, daß die Leistung, d. h. die Durchschnittsleistung des „produktiven" im Akkord stehenden Arbeiters der der Vorkriegszeit gleichkommt. Die Zahl der sog. „unproduktiven" Kräfte hat sich aber gewaltig vermehrt, und hier soll in Verbindung mit den oben erwähnten Verordnungen und Bestimmungen eine der Hauptursachen des Niederganges der deutschen Wirtschaft liegen.

Im Borsigwerk kamen im Jahre 1913:

auf 100 produktive Kräfte 66 unproduktive

im Jahre 1922 auf 100 produktive Kräfte 120 unproduktive

In den Siemenswerken war das Verhältnis

im Jahre 1914 100 : 93,7

im Jahre 1923 100 : 153

Der Hauptgrund für die Vermehrung der unproduktiven Arbeiter wird damit erklärt, daß sich für sie durch den Achtstundentag die Arbeitszeit sehr vielmehr verringert habe als für die produktiven Arbeiter. Die längere Arbeitszeit wird gefordert, „wo nach der Lage der Sache eine Produktionssteigerung nachweisbar verbunden ist oder wo auch bei steigend durchgeführter Arbeitsorganisation und bestem Lohnsystem in einer kürzeren Arbeitszeit schlechthin nicht das geleistet werden kann, was eine längere Arbeitszeit zu bringen in der Lage ist".[14] Aus diesem Grunde treten die Arbeitgeber für die Beibehaltung des Zweischichtensystems ein. Als die tarifvertragliche Einführung des Zwei-

12) Diehl: Achtstundentag und Arbeitsintensität, Jena 1923, S. 35 ff.
13) J. M. Witte: Taylor, Gilbreth, Forth, München 1925, S. 46 ff.
14) Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1923/24, Seite 218.

schichtensystems möglich war, zeigte es sich, daß, wie von vielen Hütten- und Stahlwerken mitgeteilt wird, neben einer erheblichen Leistungs- und Lohnsteigerung auch vielfach eine nachgewiesene Steigerung der Arbeitslust zu beobachten war. Die Arbeitgeber wenden sich deshalb mit allen Mitteln gegen die durch Verordnung vom 16. Juli 1927 für den 1. Januar 1928 angeordnete Einführung einer Höchstarbeitszeit von Achtstunden in der Eisenindustrie. Diese Verordnung würde die deutsche Großindustrie zwingen, vom Zweischichtensystem auf das Dreischichtensystem überzugehen. Der Einführung des Dreischichtensystems glaubten die Arbeitgeber dadurch entgehen zu können, daß sie, ohne eine letzte Verständigung mit den Gewerkschaften zu suchen, die Stillegung der Werke beschlossen. Durch dieses Vorgehen verleugneten sie moderne Wirtschaftsgesinnung, statt Verständigung und Zusammenarbeit mit den anderen Gliedern der Gemeinschaft zu suchen, wollten sie diktieren. Wenn nun die Unternehmer die Abschaffung des Achtstundentages mit dem Ziele der Produktionserhöhung verlangen, bedeutet dies nicht, wie die Unternehmer versichern, daß sie einen zehnstündigen, schematischen Arbeitstag fordern. Nicht der Achtstundentag als solcher, sondern der starre Achtstundentag wird von der Arbeitgeberseite bekämpft.[15] Sie betonen ausdrücklich, „daß für die Arbeitgeberschaft die Forderung nach einer Produktionssteigerung nicht mit der Forderung nach einer schematischen Arbeitszeitverlängerung und einem schematischen Zehnstundentag identisch ist, daß diese Forderung nach einer Arbeitszeitverlängerung mit einer sog. politischen Reaktion (wie von den Gewerkschaften behauptet wird) nicht das geringste zu tun hat. Zwischen Kapitalismus und Sozialismus steht eine Weltanschauung, die Frage aber, ob Acht- oder Zehnstundentag, ob Zwei- oder Dreischichtensystem ist keine Frage der Weltanschauung, sondern der Wirtschaftsbilanz".[16] Die deutsche Arbeitgeberschaft verkennt nicht, so wird in dem neuesten Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände ausgeführt, die kulturelle und ethische Bedeutung des Achtstundentages. Ihn aber

15) Dr. Arthur Nikisch: Der starre Achtstundentag, in: Der Arbeitgeber, 17. Jahrg. 1927, Nr. 7, S. 136.

16) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1923/24, Seite 218.

durchzuführen, ohne Rücksicht auf die wirtschaftlichen und produktionstechnischen Grundlagen, wäre nach ihrer Ueberzeugung ein Beginnen, das zu ungeheuren Wirtschaftsschädigungen und damit auch zu ungeheuren Schädigungen für die Lebenshaltung und die soziale Lage der gesamten Bevölkerung führen würde.[17] Auf der anderen Seite mehren sich aus den Kreisen der Unternehmer die Stimmen, die den Standpunkt, eine Hebung der Produktivität durch eine einseitige Intensivierung des Produktionsprozesses, nämlich nur durch eine Verlängerung der Arbeitszeit erreichen zu können, mißbilligen. In seiner Werkszeitung bedauert der Industrielle Dr. Bosch, daß es heute noch Unternehmer gibt, die glauben, nur bei einer verlängerten Arbeitszeit könne Deutschlands Wirtschaftsleben wieder aufgebaut werden. Das sind nach Bosch die Unternehmer, die von einer technischen und nach gut durchdachten Grundsätzen durchgeführten Vervollkommnung ihrer Betriebe nichts wissen wollen, weil sie sich zu dem erforderlichen Aufwand an Denkarbeit und Geld, der sich bald bezahlt machen würde, aus Bequemlichkeit oder sonstigen, ebenso wenig stichhaltigen Gründen nicht entscheiden können und lieber im alten Trott weiter wursteln."[18] Wenn sich die gesamte Unternehmerschaft die Auffassung von Bosch zu eigen zu machen und ihre Betriebe im modernsten Stand der Technik zu erhalten bemühen wird, kann — die Konsolidierung des Wirtschaftslebens vorausgesetzt — in einer gewissen Reihe von Jahren nach einer etappenweisen Arbeitszeitverkürzung eine der größten Forderungen moderner Sozialpolitik, der Achtstundentag, durchgeführt werden.

2. Das Lohnproblem.

Der Aufschwung der Industrie in den letzten Jahrzehnten brachte den Aufstieg der Arbeiterschaft und eine Verbesserung ihrer Lebenshaltung. Infolge der ausschließlichen Verwendung von Maschinen war die Leistung jedes einzelnen Arbeiters gestiegen, die Gewinne der Unternehmungen hatten sich erhöht, der Arbeiter konnte einen größeren Anteil am Produktionsertrag erhalten. Der Lohn-

17) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1925/26, Seite 170.

18) Theodor Feldhege: Die soziale Auswirkung des Wirtschaftskampfes, bes. i. Ruhrbezirk, in: Soziale Revue, 1926, S. 22.

kampf vollzog sich nicht mehr um das Existenzminimum im Sinne des ehernen Lohngesetzes, sondern um einen zu einem anständigen Leben genügenden Lohn. Der Krieg und sein unglücklicher Ausgang schmälerte die Produktionsbasis, hemmte die Entfaltung der Produktion. Die Arbeitsleistung war seit Ausgang des Krieges zurückgegangen, während auf der anderen Seite die Löhne, wesentlich beeinflußt durch die Lohnpolitik der Rüstungsindustrie, gesteigert worden sind. Bei dem besonders durch Verkürzung der Arbeitszeit veränderten Stand der Produktion mußten infolge der Lohnhöhe der Wirtschaft große Opfer auferlegt werden. Es setzten weiter die Einflüsse der durch den sozialen Umschwung entstandenen Einrichtungen ein. Ihre lohnwirtschaftlichen Folgen waren vor allem die Schematisierung in der Lohnfestsetzung, der Lohnaufstieg der ungelernten Arbeiter, die Einebnung der Spanne zwischen den Löhnen der jüngeren und älteren Arbeitskräfte, das Streben nach Lohnausgleich. Die Lohnhöhe wurde in Wirtschaftskreisen als ein Faktor bezeichnet, der die Inflation beschleunigte und die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft in Frage stellte. Eine inflationistische Wirkung schrieben die Arbeitgeber der Anwendung der gleitenden Lohnskala zu. Die automatische Anpassung der Löhne an die Lebenshaltungskosten mußte die Tendenz zu einer immer weiteren Erhöhung der Preise und damit der Löhne zur Folge haben, so wurde die gleitende Lohnskala eine Schraube ohne Ende.[19] Die Begründung der Arbeitgeber für die Ablehnung der gleitenden Lohnskala war folgende: „Die Lohnhöhe kann sich nicht lediglich nach den Lebenshaltungskosten richten, sondern ist im besonderen Maße von der Leistung des einzelnen Arbeiters, der Art seiner Arbeit, den Verhältnissen des Unternehmens und der wirtschaftlichen Gesamtlage abhängig. Ist es schon danach grundsätzlich falsch, die Lohnhöhe lediglich auf einen Lebenshaltungsindex abzustellen, so birgt das System automatischer Lohnfestsetzung außerdem die Gefahr in sich, daß es das eigene Verantwortungsgefühl des Arbeiters beim Streben nach höherer Entlohnung verringert oder gar beseitigt und damit die Arbeitsmoral und die Arbeitsleistung

19) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1923/24, Seite 118.

ungünstig beeinflußt. Es wird sich garnicht vermeiden lassen, daß automatisch eintretende Lohnerhöhungen eine ungünstige Einwirkung auf die Preisgestaltung der gesamten Lebensbedürfnisse haben, da sie zu einer ebenso automatischen Verteuerung der gesamten Lebenshaltung führen und so wiederum Anlaß zu neuen Lohnsteigerungen geben".[20] Im Hinblick auf die finanzpolitischen und volkswirtschaftlichen Folgen wurde auch von amtlicher Seite die gleitende Lohnskala abgelehnt.

Nach dem Zusammenbruch der Stützungsaktion der Reichsbank seit April 1923 wurde die Frage des gleitenden Lohnes wieder akut und zwar in Verbindung mit der Forderung nach wertbeständigen Löhnen. Man beabsichtigte, zwar nicht im Sinne einer völlig automatischen Anpassung der Lohnentwicklung nach oben und nach unten auf Grund eines Index, so doch zum Zweck der Schaffung eines sog. wertbeständigen Lohnes während bestimmter frei zu vereinbarender Tarifperioden eine automatische Lohnanpassung durchzuführen. Diese Anpassung war nicht unbedingt mit der gleitenden Lohnskala identisch, zumal die Anpassung nur bei weiterer Markentwertung zur Erhaltung der Kaufkraft des periodisch frei zu vereinbarenden Grundlohnes eintreten sollte. Gegen diesen wertbeständigen Lohn galten von Seiten der Arbeitgeber dieselben Bedenken wie gegen die gleitende Lohnskala. Erträglich erschien ihnen dieser Indexlohn nur, wo er auf einzelne Orte beschränkt blieb, wo „er aber zentral die Lohnfestsetzung beherrschte, mußte er wie ein Vorspann im Rennen zum Währungsabgrund wirken".[21] Mit dem Uebergang zum Indexlohn und Indexpreis stieg das deutsche Lohnniveau über dem Weltmarktpreis.

Dieser Zustand war für die deutsche Wirtschaft im Augenblick des Ueberganges zur Goldwährung gefährlich. In der Inflationszeit konnten zeitweise Lohnerhöhungen über die wirtschaftliche Tragfähigkeit hinaus bewilligt werden, da infolge der Entwertung bald ein nomineller Ausgleich erfolgte. Die Bemessung der Lohnhöhe konnte nicht, wie in der Inflationszeit, seit der Stabilisierung nach dem Lebenshaltungsindex erfolgen, da dies eine Gefahr für die

20) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände 1922, Seite 75.
21) ebenda, 1923/24, S. 118.

Währung bedeutete. Für die Lohnhöhe mußte nach Ansicht der Arbeitgeber allein entscheidend sein die Produktivität des Arbeiters, mußte entscheidend sein das, was er an Gütern hervorbringt.[22]

Obwohl die Arbeitgeber nur für die Entlohnung nach der Leistung eintreten, konnten sie sich nicht der Einsicht verschließen, daß die Arbeiter verschieden große Opfer brachten, je nachdem sie für sich selbst zu sorgen oder Frau und Kinder zu unterhalten und dadurch Mehraufwendungen zu leisten hatten, die dem Wohle der Allgemeinheit zustatten kamen. Der Begriff des Familien- oder Soziallohnes war der Wirtschaft der Vorkriegszeit fremd, erst in der Nachkriegszeit konnte der in der modernen Korporativwirtschaft zum Grundsatz erhobene Gemeinschaftsgedanke der Frage des Soziallohnes Anerkennung verschaffen, es sollten jedem die Opfer entgolten werden, die er der Gemeinschaft brachte. Dem anfänglichen Widerstand der Mehrzahl der Arbeitgeber machte die Erkenntnis Platz, daß der Soziallohn Berechtigung hätte und die soziale Entlohnung gleichberechtigt neben die Entlohnung nach der Leistung zu stellen wäre. In der Regel wurden Stundenlohnzulagen den älteren und verheirateten Arbeitern gewährt, in manchen Bezirken wöchentliche Zulagen. Obwohl der Soziallohn zeitweilig vorherrschende Bedeutung erlangt hatte, hat er in der Gegenwart beträchtlich an Boden verloren.[23] Zur Uebernahme der sozialen Lohnlasten wurden bei den Arbeitgeberverbänden Ausgleichskassen eingerichtet.[24] In der Verbindung von Leistungslohn und Soziallohn sahen die Arbeitgeber, zwar nur als Notbehelf, ein Mittel, die durch die Lohnpolitik der Revolutionszeit verwischte Spanne zwischen den Löhnen der älteren und jüngeren Arbeiter in den verschiedenen Altersklassen gegen den Widerstand der Gewerkschaften wieder herzustellen.[25] Die Schuld für das Verschwinden der Unterschiede der Entlohnung zwischen gelernten und ungelernten Arbeitern schreiben die Arbeitgeber dem Einfluß und der Politik der Gewerkschaften zu.

22) Borsig, a. a. O. S. 21, und vergl. Geschäftsbericht der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände, 1925/26, S. 214.
23) Dr. F. Busse: Die Soziallöhne und die Frage ihres Abbaues, in: Reichsarbeitsblatt 1926, 6. Jahrg. S. 57.
24) Geschäftsbericht der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände 1922, S. 51.
25) Dr. Duisberg: Soziallohn — Leistungslohn; in: Der Arbeitgeber 1922, S. 90.

In der Tat war die Lohnnivellierung der Nachkriegszeit ein schwerer Fehler, sie mußte durch ihre ungünstigen produktionspolitischen Wirkungen den Wirtschaftserfolg in Frage stellen. Eine ihrer Folgen ist auch der Mangel an gelernten Facharbeitern. Der geringe Unterschied des Lohnes der gelernten und ungelernten Arbeiter und die Möglichkeit, in ungelernten Berufen rascher zu Verdienst zu kommen, hat die meisten an sich qualifizierten Kräfte in die ungelernten Berufe getrieben. Wenn die Gewerkschaften versuchen, die Staffelung durch einen entsprechenden Zuschlag auf den Facharbeiterlohn durchzuführen, so weisen die Arbeitgeber auf die Gefahr hin, daß dadurch das Lohnniveau hinaufgetrieben wird, denn die ungelernten Arbeiter drängen bald auf eine Anpassung. Die Arbeitgeber glauben sich zu dieser Annahme berechtigt, indem sie darauf hinweisen, daß in vielen Fällen, wo einzelnen Arbeitgebern eine Lohnerhöhung abgezwungen wird oder freiwillige Lohnerhöhungen erfolgen,[26] diese einzelne Lohnerhöhung der Ausgangspunkt einer allgemeinen Lohnerhöhung wird. Es wird darauf hingewiesen, daß vor dem Kriege zwischen den Löhnen einzelner Fachgruppen Lohnunterschiede bestanden, aber ihr Vorhandensein hätte nicht Veranlassung gegeben, daß andere Gruppen mit geringerem Lohn eine Angleichung verlangt hätten. Heute aber bestände die Praxis, „Lohnforderungen lediglich auf Lohnvergleiche abzustellen".[27] Diese verderbliche Politik sei eine Geburt des Tarifvertrages, der „eine bequeme Möglichkeit der Verallgemeinerung gegeben hat, wie sie ohnehin das Wesen tarifvertraglicher und gewerkschaftlicher Lohnpolitik ausmacht".[28] Diese Verallgemeinerung hätte dazu geführt, daß den örtlichen Verhältnissen, der Individualität der Betriebe, den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen keine Rechnung getragen würde. Den stärksten Ausdruck fände die Verallgemeinerung in der Aufstellung des Bezirks- und Fachniveaus. Die Lohntreiberei würde noch dadurch gefördert, daß die Gewerkschaften eine planmäßige Abwanderung in Konjunkturbetriebe fördern. Jeder zeitweilig bessere Ge-

26) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände, 1925/26, S. 222.

27) Die Lohnpolitik der deutschen Arbeitgeber, in: Denkschrift d. Vereinigung a. a. O. Seite 3.

28) ebenda, S. 33.

schäftsgang würde zu Lohnerhöhungen ausgenützt werden und dadurch dem Betriebe die Reserve genommen, die er für schlechtere Zeiteen zurücklegen könnte.[29] Die natürliche Folge wäre, daß in Krisenzeiten im Interesse der Aufrechterhaltung des Betriebes der Lohn beschränkt werden müsse. „Eine Lohnreserve für schlechte Zeiten kann in guter Konjunktur nur angesammelt werden, wenn sie nicht durch Konjunkkturlohnpolitikk weggesteuert wird".[30] Weiter hätte sich die verderbliche Gewohnheit herausgebildet, daß bei Ablauf eines Tarifvertrages selbsttätig die Forderung auf Lohnerhöhung gestellt würde.

Die Wurzel der nach der Meinung der Arbeitgeber verhängnisvollen Lohnentwicklung sei in der Ueberspannung des Tarifvertrages und Schlichtungsgedankens zu suchen. Statt der Wirtschaft selbst die Möglichkeit zu geben, Lohnpolitik unter wirtschaftlichen und sozialpolitischen Gesichtspunkten zu betreiben, würde die Selbstbestimmung der beiden Parteien des Arbeitsvertrages infolge der Möglichkeit des Zwangseingriffes durch die Verbindlichkeitserklärung unterbunden, der Wirtschaft würden durch das Diktat des Staates bzw. seiner Schlichtungsorgane im weiten Umfange untragbare Lohnbedingungen aufgezwungen. Den staatlichen Schlichtungsinstanzen wird der Vorwurf gemacht, daß sie wenig Verständnis für die wirtschaftlichen Gegebenheiten und die Nöte der Wirtschaft gezeigt haben. So heißt es im Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände vom Jahre 1925/26: „Der Gedankengang, daß zu einer Zeit, in der der Preisabbau von der Industrie gefordert wurde, und nachdem fast während eines ganzen Jahres die Löhne trotz Anwachsens der Schwierigkeiten der Wirtschaft ständig erhöht worden waren, keine wesentlichen Lohnerhöhungen mehr eintreten durften, war an sich so klarliegend, daß man hätte verlangen müssen, daß auch die staatlichen Schlichtungsinstanzen sich auf diesen Gedanken völlig einstellen mußten. Dennoch haben sie den Forderungen der Arbeitnehmer noch in den Monaten August und September 1925 weitgehend Rechnung getragen und sogar geglaubt, gestaffelte Tarif-

29) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1925/26, Seite 221.

30) Die Lohnpolitik der deutschen Arbeitgeberverbände, Denkschrift der Vereinigung, a. a. O. S. 4.

abschlüsse in Vorschlag bringen zu sollen".[31] Tarifvertrag, Schlichtungswesen und Erwerbslosenfürsorge werden als Einrichtungen angesehen, die zum Schaden der Wirtschaft die ungehemmte Auswirkung des Gesetzes von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verhindern und dadurch den Preis der Arbeitskraft künstlich hochhalten.[32]

Im Gegensatz zu dieser Auffassung muß man der Meinung sein, daß die Beschränkung des freien Wettbewerbes auf dem Arbeitsmarkte durch jene Einrichtungen ebenso sehr zum Schutze der Arbeiter notwendig ist, als auch den Anforderungen der modernen Korporativwirtschaft entspricht. Die Beschränkung der Freiheit wird solange aufrecht erhalten werden müssen, als nicht die Arbeitgeber ehrlich bemüht sind und versuchen, die Grenze, die die Konkurrenzfähigkeit für Lohnerhöhungen zieht, nach Möglichkeit zu erweitern und sich den Zwang auferlegen, die Mehrbelastung, die sich infolge hoher Löhne für die einzelnen Betriebe ergibt, durch die Rationalisierung des Produktionsprozesses auszugleichen. Es sei hier noch darauf hingewiesen, daß die Herabsetzung von Löhnen nicht immer eine Herabsetzung von Arbeitskosten bedeutet, nicht einmal in demselben Betriebe und bei gleichbleibender Ausrüstung, weil durch niedrigere Löhne ein gewisser Prozentsatz der tüchtigen Arbeiter, die anderswo bessere Löhne bekommen, hinausgetrieben wird und ihre Plätze durch eine weniger tüchtige Sorte von Arbeitern ausgefüllt werden, die die Arbeitskosten erhöht.[33]

Nachdem wir oben (im zweiten Abschnitt des ersten Hauptteils) dargelegt haben, welche Bedenken ökonomischer und sozialpsychologischer Art dem Versuch gegenüberstehen, einseitige Einsparungen auf dem Konto „Arbeitslohn" zwecks Hebung der Produktivität der Gütererzeugung zu machen, müssen wir feststellen, daß die von Arbeitgeberseite in allen ihren Veröffentlichungen, Kundgebungen und Denkschriften erhobenen und in der Praxis vertretenen Forderungen auf Abbau der Löhne von geringer Gemeingesinnung und geringem psychologischen Verständnis für

31) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände, 1925/26, Seite 211.
32) vgl. ebenda, S. 218 ff.
33) Fritz Ebert: Der deutsche Arbeiter in der deutschen Wirtschaft, in: Schriftenreihe: Praktischer Sozialismus, Berlin 1925, S. 19.

die Lage der Arbeiter zeugen und geeignet sind, die Anbahnung und Ausbildung organischer Arbeitsgemeinschaftsbeziehungen zu verhindern.

3. Die Erwerbslosenfürsorge und die Arbeitslosenversicherung.

Unter den Maßnahmen, die auf eine Linderung der Schäden der durch die Wirtschaftsnot verursachten Arbeitslosigkeit gerichtet sind, steht an erster Stelle die Erwerbslosenfürsorge. Im Jahre 1918 wurde die Erwerbslosenfürsorge im Wege einer Demobilmachungsverordnung (vom 13. 11. 1918) als vorübergehende Maßnahme eingeführt. Die Gemeinden hatten die Verpflichtung zur Errichtung dieser Fürsorge. Die alte Demobilmachungsgesetzgebung hatte durch die Verordnung vom 1. 11. 1921 sowohl auf der Seite der Mittelaufbringung wie auf der Seite der Leistungen das reine Fürsorgesystem eingeführt. Die Mittel wurden von der Allgemeinheit aufgebracht. Die Leistungen erhielt nur derjenige, bei dem eine Bedürftigkeit hierfür festgestellt war. Durch die Mittelaufbringungsverordnung vom 15. 10. 1923 wurde die Erwerbslosenfürsorge durch die Einführung der Beitragspflicht für Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf eine andere Grundlage gestellt und das System der Fürsorge geändert. Nach versicherungstechnischen Gesichtspunkten war das Beitragsaufkommen, die Finanzierung der Erwerbslosenfürsorge geregelt, nach Fürsorgegrundsätzen dagegen die Leistungen an die erwerbslosen Arbeitnehmer. Neben vielen Aenderungen und Neuerungen entstanden die Maßnahmen zur Durchführung der produktiven Erwerbslosenfürsorge; hier ist in erster Linie die Verordnung des Reichsarbeitsministers über „Notstandsarbeiten“ zu nennen. Dadurch war man der von allen Seiten erhobenen Forderung, von der unterstützenden Fürsorge zum Prinzip der produktiven Erwerbslosenfürsorge überzugehen, nachgekommen.[34]

Daß die Einrichtung der Erwerbslosenfürsorge sich von Beginn an wenig bewährt hat, ist schon aus den heutigen Aenderungen zu ersehen. Die Einstellung der Arbeit-

34) Vgl. Magazin der Wirtschaft, 2. Jahrgang. 1926, Nr. 9 S. 263, „Die Neuordnung der Erwerbslosenfürsorge“.

geber zur Erwerbslosenfürsorge erfahren wir aus einer Rede, die der Großindustrielle Dr. Silverberg auf einer Mitgliederversammlung der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände gehalten hat. Er führte aus: „Die Arbeitslosenunterstützung, besonders die unproduktive Arbeitslosenunterstützung ist nichts anderes als das Verantwortungsfreistellen der Massen nach der psychologischen Seite und zum zweiten ein unmittelbares Zehren am Volksvermögen".[35] Aus dieser Einstellung heraus ist zu erklären, daß die durch die Erwerbslosenfürsorge auferlegte Belastung für die schlechte Wirtschaftslage mitverantwortlich gemacht wird, und daß die Maßnahmen, wie sie durch die Anordnungen hinsichtlich der Erwerbslosenfürsorge getroffen wurden, keinen Beifall finden konnten. Vor allen Dingen machten die Arbeitgeber den Behörden den Vorwurf, „daß die Fürsorge meist nur vom finanziellen unterstützenden Gesichtspunkt aufgefaßt wird",[36] während der Gesichtspunkt der produktiven Erwerbslosenfürsorge in den Hintergrund getreten ist. Es wurde Klage darüber geführt, daß die Unterstützungssätze den Arbeitsverdiensten fast völlig gleich gewesen sind und dadurch die Arbeitswilligkeit geschwächt wurde. Zwecks Durchführung einer guten Arbeitsmarkt- und Erwerbslosenpolitik mußte nach Ansicht der Arbeitgeber die Höhe der Unterstützungssätze so bemessen sein, daß auf den Erwerbslosen der Anreiz ausgeübt wurde, sich nach einer Arbeitsgelegenheit umzusehen. Diesem Grundsatz widersprach aber die Gewohnheit mancher Gemeinden, Sonderunterstützungen zu gewähren. Es werden Fälle mitgeteilt, wo Gemeinden zur Veräußerung ihres Grundbesitzes schritten, um diese Sonderunterstützungen aufrecht erhalten zu können".[37] Die Gemeinden verwendeten oft die Erwerbslosenfürsorge zur Entlastung der Wohlfahrtspflege, zu deren Finanzierung sie verpflichtet sind. Wegen ihrer Wirkung wurden diese zusätzlichen Unterstützungen von den Arbeitgebern bekämpft und die Behörden darauf aufmerksam gemacht, daß die bei den über den Rahmen reiner Notstandsaktionen hinausgehenden Notstandsarbeiten beschäftigten Ar-

35) Dr. Silverberg: Die gegenwärtige Gesamtlage und ihre Auswirkungen auf die Politik der Verb., in: Die deutsche Arbeitgeberzeitung 1922, Beiblatt zu Nr. 21, S. 4.
36) v. Borsig: a. a. O. S. 45.
37) vgl. „Wirtschaft und Verkehr, Zeitschrift der Industrie- und Handelskammer zu Düsseldorf." Jahrgang 2, 1924, Nr. 3.

beiter durch zu hohe Löhne bei den öffentlichen Arbeiten festgehalten wurden und ihre Abwanderung in die Privatindustrie verhindert wurde. Weiter durfte die Erwerbslosenfürsorge nicht dazu dienen, in einseitig bestehende Wirtschaftskämpfe einzugreifen.[38] Das ist aber, wie berichtet wird, in vielen Fällen, besonders im westdeutschen Bergbau geschehen.[39] Es wurden Klagen erhoben gegen das System der Gefahrengemeinschaft. Die Arbeitgeber weisen darauf hin, daß bei einigen Arbeitsnachweisen große Geldbeträge angesammelt wurden, die ungenützt in den Kassen lagen, während die Arbeitsnachweise mit schwankendem Arbeitsmarkt kaum Gelegenheit hatten, Bestände anzusammeln. Der Zweck, die soziale Belastung auszugleichen, wurde nicht erfüllt. Die Möglichkeit, durch die Gefahrengemeinschaft größere Summen bei den Verwaltungsstellen anzusammeln, brachte die Gefahr, daß den unteren Verwaltungsstellen, die die Ausgaben in der Erwerbslosenfürsorge vorzunehmen hatten, die Möglichkeit gegeben war, „aus einer größeren Quelle heraus, für deren Mittel sie nicht verantwortlich waren, schöpfen zu können."[40] Deshalb traten die Arbeitgeber für die Selbstverantwortung der unteren Verwaltungsinstanzen hinsichtlich der Einnahmen und Ausgaben ein. Die Gefahr „des Wirtschaftens aus dem großen Fonds" hatte die Arbeitgeber dazu bestimmt, sich gegen die Schaffung der Reichsgefahrengemeinschaft zu wenden, auch glaubten sie nicht an die Notwendigkeit dieser Einrichtung, da fast in allen Ländern ein Ausgleichssystem eingeführt war, das die Beitragsverhältnisse auf ein Durchschnittsverhältnis gebracht hatte. Als Grundübel wurde die verwaltungsrechtliche Uneinheitlichkeit angesehen.[41]

Zusammenfassend können wir sagen, daß die Arbeitslosenunterstützung in der Form einer reinen Fürsorge, von nur finanziellem und unterstützendem Gesichtspunkte aufgefaßt, eine Anerkennung durch die Arbeitgeber nicht gefunden hat. Die negative Einstellung der Arbeitgeber zur

38) E. v. Borsig, a. a. O. S. 46.

39) vgl. Deutsche Arbeitgeberzeitung, 38. Jahrg. 1924, Nr. 7 Beiblatt, und: Der Arbeitgeber, Jahrg. 15, S. 43.

40) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1923/24, Seite 105.

41) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1925/26, S. 152, und: Der Arbeitgeber, 17. Jahrg. Nr. 15, S. 341 ff.

Erwerbslosenfürsorge spricht von einem geringen psychologischen Verständnis für die Notlage der Arbeiter und einer geringen Einsicht in ihre unverschuldete Not. Oder entsprach es menschlicher Pflicht und modernem Sozialempfinden, daß man die Arbeitslosen ihrem Schicksal überließ und sich keine Gedanken darüber machte, daß das Elend der Brutherd sozialer Unruhen ist und dadurch das Allgemeinwohl gefährdet wird? Es mangelte den Arbeitgebern an der notwendigen Erkenntnis, daß irgendwie für die Arbeiter gesorgt werden mußte.

Es kann nicht geleugnet werden, daß das System der Erwerbslosenfürsorge mancherlei Mängel aufwies. Es ist aber zu bedenken, daß dieses System ein Notbehelf war, es fehlte den meist sich hier um Neuland mühenden Behörden die Erfahrung. Die positive Seite war, daß den ärgsten Schäden, die durch die Arbeitslosigkeit verursacht wurden, begegnet wurde. Deshalb bemühte man sich um eine Verbesserung und Verfeinerung des Systems durch Einführung der Arbeitslosenversicherung. Der Gedanke der Arbeitslosenversicherung erhielt rege Förderung durch die Erwägung, daß die Sozialversicherung nur dann ihre Aufgaben vollkommen erfüllen könnte, wenn ihr die Versicherung gegen Arbeitslosigkeit angegliedert würde. Die Verwirklichung und Einführung haben vornehmlich technische Schwierigkeiten verzögert, so der Umstand, daß brauchbare Wahrscheinlichkeitsberechnungen, ohne die eine Versicherung nicht durchzuführen ist, nicht aufgestellt werden konnten. Eine weitere Voraussetzung war, daß eine planmäßige Regelung des Arbeitsmarktes erfolgt sein mußte. Dies geschah dann auch durch das Arbeitsnachweisgesetz.

In den letzten Jahren sehen wir eine Reihe von Entwürfen entstehen. Am 7. Juli 1927 ist endlich das Gesetz über „Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung" verabschiedet worden und damit der Schlußstein in das stolze Gebäude der deutschen Sozialversicherung eingefügt worden. Auf dem Wege der Versicherung ist Vorsorge getroffen gegen alle wesentlichen äußeren Existenzbedrohungen der Arbeitnehmer.

Obwohl im Prinzip von der Mehrzahl der Arbeitgeber der Gedanke der Arbeitslosenversicherung gebilligt wird, sträubten sie sich noch im Jahre 1925 gegen ihre Ein-

führung mit der Behauptung, die deutsche Wirtschaft könnte die ihr durch die Versicherung aufgebürdeten Mehrlasten nicht ertragen. Diese Einstellung finden wir in den Mitteilungen der Berliner Industrie- und Handelskammer vom 10. 7. 1925 bestätigt, dort heißt es: „Grundsätzlich ist die Industrie- und Handelskammer entsprechend der auch vom deutschen Industrie- und Handelstag eingenommenen Haltung der Auffassung, daß die Arbeitslosenversicherung der Erwerbslosenfürsorge vorzuziehen ist und daß in absehbarer Zeit eine Ueberleitung der Erwerbslosenfürsorge in eine ordentliche Arbeitslosenversicherung erfolgen muß. Die Kammer stimmt jedoch mit dem Referentenentwurf insofern nicht überein, als sie den Zeitpunkt für diese Ueberleitung im gegebenen Augenblick und für die nächste Zukunft noch nicht für gekommen erachtet. Zu dieser Stellungnahme gelangt die Kammer auf Grund der in der Begründung des Entwurfs zugegebenen Tatsache, daß mangels zuverlässiger Statistiken über die Zahl der Arbeitslosen das Risiko aus der Mehrbelastung infolge der Erweiterung der Leistungsberechtigten völlig unübersehbar bleibt. Die gegenwärtige Wirtschaftslage gestattet jedoch nicht die Zustimmung zu Belastungen, deren Tragweite nicht eingeschätzt werden kann. In einem Zeitpunkt schärfster Steueranspannung, die mit der Notwendigkeit der Erhaltung der Staatsmaschine begründet wird, ist es unerläßlich, die der Wirtschaft zu diesem Zweck noch erwachsenden sozialen Lasten auf einem erträglichen Stande zu halten. Es muß deshalb die Ueberleitung der Erwerbslosenfürsorge in eine Arbeitslosenversicherung im gegebenen Augenblick als ein Luxus bezeichnet werden, welchen sich die deutsche Wirtschaft zur Zeit nicht gestatten kann".[42]

In der Gegenwart hat die Arbeitgeberschaft ihre ablehnende Einstellung geändert und sich für die Durchführung der Arbeitslosenversicherung eingesetzt. Obwohl an dem Gesetz vom 7. Juli 1927 einige Mängel herausgestellt werden, „kann man", wie es in der Zeitschrift der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, dem Arbeitgeber, heißt, „dem Gesetz grundsätzlich seinem Aufbau nach die Anerkennung nicht versagen... Man wird bei gewissenhafter Durcharbeitung und Prüfung der einzelnen Bestimmungen,

42) vgl. „Arbeit und Beruf". Jahrg. 1925, Nr. 19.

unbeschadet mancherlei Mängel, die dieses Gesetz in einzelnen Bestimmungen aufweist, zu der Erkenntnis kommen müssen, daß das Gesetz die Möglichkeit bietet, seine Bestimmungen in objektiver und unpolitischer Arbeit durchzuführen".[43] So hat eine Einrichtung der modernen Korporativwirtschaft Anerkennung durch die Arbeitgeberschaft gefunden.

4. Die Sozialversicherung.

Auch auf dem überaus wichtigen Gebiete der Sozialpolitik, der Sozialversicherung, sind Gegensätzlichkeiten vorhanden. Zwar wird die Notwendigkeit der Aufrechterhaltung der deutschen Sozialversicherung im Interesse der Erhaltung der Arbeitskraft und der Volksgesundheit von den Arbeitgebern durchaus anerkannt. Jedoch hat die Frage nach der Höhe der Belastung der deutschen Wirtschaft durch die Sozialversicherung und die Frage, ob unsere Wirtschaft die Kosten der Sozialpolitik wird ertragen können, ob ein Abbau gefordert werden müsse oder ob eine weitere Belastung noch möglich sei, zu Meinungsstreitigkeiten geführt, die dem Interesse des sozialen Friedens zu dienen nicht bestimmt sind. Wenn wir die Berechnungen, die von den verschiedenen industriellen Unternehmergruppen und von der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände[44] aufgestellt wurden, mit den amtlichen Berechnungen[45] vergleichen, werden wir feststellen müssen, daß diese Berechnungen stark divergieren. Auf die aus Arbeitgeberkreisen zur Frage der sozialen Belastung gemachten Veröffentlichungen entgegnet die amtliche Notiz, daß Zahlen verwendet würden, die die Wirklichkeit um ein Mehrfaches übersteigen, daß es unverantwortlich wäre, auf Grund von unrichtigen Zahlen Angriffe gegen die amtliche Sozialpolitik zu erheben. Am meisten sei die Wirtschaft an der Genauigkeit der Zahlenangaben interessiert, weil ein Meinungsstreit, der mit unzutreffenden Ziffern und daher mit unsachlichen Argumenten geführt würde, die sozialen Gegensätze unerträglich verschärfen, die Arbeitsleistungen herabsetzen, die Produktion vermindern, die Not aller Teile der Wirtschaft noch steigern müßte.[46]

43) Dr. G. Erdmann: Das Gesetz über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, in: Der Arbeitgeber, 17. Jahrg. Nr. 158, 347.
44) vgl. Reichsarbeitsblatt 1924, Nr. 28, S. 608/617.
45) ebenda Nr. 24, S. 543/549, und Soziale Praxis 1925, Jahrg. 34, S. 1069.
46) Reichsarbeitsblatt, Nr. 24, 1924, S. 540.

Die Arbeitgeber bemängeln, daß nicht ein Zweig der Sozialversicherung bezw. der sozialen Fürsorge für sich allein, sondern lediglich im Rahmen der Gesamtbelastung durch die soziale Versicherung und darüber hinaus der Belastung unserer Wirtschaft betrachtet werden darf. Der Zweck, der von Seiten der Unternehmer aufgestellten Berechnungen kann nur der Feststellung dienen, daß das Maß der sozialen Belastung durch die Versicherung überspannt wird und die Wirtschaft nicht imstande ist, diese Lasten zu tragen.

Die Arbeitgeber haben sich deshalb gegen den weiteren Ausbau der Sozialversicherung gewandt, weil nach ihrer Meinung die Erhaltung der Sozialpolitik, der derzeitige Sozialetat und die derzeitige Soziallast für das Volkseinkommen und für die deutsche Volkswirtschaft eine Belastung darstellen, die eine weitere Erhöhung nicht mehr zulassen. „Es ist immer wieder," so fahren die Arbeitgeber in ihrer Kritik fort, „in sachlicher und ernstester Weise darauf hingewiesen worden, daß man bei allen gesetzgeberischen Maßnahmen gerade in Zeiten wirtschaftlicher Nöte ausschlaggebendes Gewicht auf die finanziellen Auswirkungen legen müsse und daß vor allem vor einer Ueberspannung der Lasten eindringlichst gewarnt werden müsse, da infolge der Abhängigkeit der Sozialversicherung von der jeweiligen Wirtschaftslage die Gefahr bestünde, daß die Wirtschaft ohne schwere Rückschläge auf ihre Wettbewerbsfähigkeit diese Mehrlasten zu tragen außerstande sei und somit die sozialpolitischen Errungenschaften nicht nur nicht erhalten, sondern bei Ueberspannung des Bogens zunichte gemacht werden könnten."[47] Während man auf der einen Seite auf die bedrängte Wirtschaft Rücksicht nehmen zu müssen glaubte, so z. B. Steuern ermäßigte, hat man auf der anderen Seite durch den Ausbau der sozialen Gesetzgebung, und zwar durch den Ausbau der Invalidenversicherung, durch die Erhöhung der Beiträge und Leistungen in der Angestellten-, Invaliden- und Krankenversicherung, der Wirtschaft wesentliche Belastungen auferlegt und „der Eindruck ist wohl nicht unbegründet, daß das Gebiet der Sozialpolitik wieder einmal als Kompromißgebiet herhalten mußte, damit auf anderen Gebieten der Gesetz-

47) Dr. G. Lohmann: Die neuesten Aenderungen der Sozialversicherung und ihre finanziellen Auswirkungen, in: Die deutsche Wirtschaftszeitung, 22. Jahrg. Nr. 36, 1925.

gebung die notwendige Mehrheit zwecks ihrer Verabschiedung erreicht wurde".[48]

Wenn von den Arbeitgebern die Forderung erhoben wird, Sparsamkeitsmaßnahmen, Verbilligungsmaßnahmen insbesondere auf dem Zweige der Verwaltung durchzuführen, so ist dem nur zuzustimmen, da unzweifelhaft eine Ueberorganisation besteht. Zwecks Verminderung der Kosten müßte also eine Vereinfachung der Versicherung angestrebt werden, nach der Ansicht der Arbeitgeber auch eine Herabsetzung der Beiträge erfolgen. Aus diesem Grunde müßte Front gemacht werden gegen die Forderung auf Zentralisation der Sozialversicherung, die durch die Schaffung neuer Versicherungsträger und durch die Einrichtung neuer Verwaltungsapparate Kosten verursachen würde, die angesichts des Daniederliegens unserer Wirtschaft nicht verantwortet werden könnten. Weil ferner die rechtlichen und tatsächlichen Grundlagen und Aufgaben der einzelnen Versicherungszweige verschieden sind, sei der Plan einer Zentralisation undurchführbar. Die Arbeitgeber stützen sich hier auf das Gutachten des ehemaligen Präsidenten des Reichsversicherungsamtes Dr. Kaufmann[49] und stellen sich auf den Standpunkt, daß an der bisherigen Dreigliederung der Sozialversicherung festzuhalten ist. Aus allen diesen Wünschen und Klagen ist trotz des Bekenntnisses zur Aufrechterhaltung des bisherigen Standes der Sozialversicherung[50] herauszulesen, daß ein Abbau der Sozialversicherung den Arbeitgebern notwendig erscheint. Der Abbau sei nach Ansicht der Arbeitgeber umso notwendiger, als in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung eine Ueberspannung des Versicherungsgedankens und zum Teil, so besonders in der Unfall- und Angestelltenversicherung, eine völlig unzweckmäßige und ungesunde Entwicklung der Leistungspolitik besteht.[51] Im letzten Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände wird auf die „unhaltbaren" Zustände auf dem Gebiete der Sozialversicherung aufmerksam gemacht und gesagt, daß die Berufsgenossenschaften gezwungen sind, im Zwangsverfahren

48) Dr. G. Lohmann: Die neuesten Aenderungen der Sozialversicherung und ihre finanziellen Auswirkungen, in: Die deutsche Wirtschaftszeitung, 22. Jahrg. Nr. 36, S. 855.

49) vgl. Geschäftsbericht d. Vereinig. 1923/24, S. 80.

50) E. v. Borsig, a. a. O

51) Dr. G. Erdmann: Die Sozialversicherung im Jahre 1925, in: Der Arbeitgeber, 16. Jahrg. S. 165.

ihre Umlagen von ihren Mitgliedern einzutreiben, selbst solche Berufsgenossenschaften, die in früheren Zeiten innerhalb ihres Mitgliederkreises nicht daran zu denken brauchten, von derartigen Mitteln bei der Durchführung ihres Aufgabenkreises Gebrauch zu machen. „Dieses Beispiel beweist deutlich, wohin letzten Endes eine Gesetzgebungspolitik auf dem Gebiete der Sozialversicherung führt, die ohne die genügende Rücksicht auf wirtschaftliche Grundlagen und ohne ernsthafte Inangriffnahme des Gesamtproblems getrieben wird".[52] Die Arbeitgeber beklagen sich auch darüber, daß das Mehr an Aufwendungen, welches der einzelne Arbeitnehmer an sich in seinem Lohnanteil zu tragen hat, durch erhöhten Lohn auf den Arbeitgeber abzuwälzen versucht wird.[53] Die Sozialversicherung dürfe nicht dazu führen, daß der Gedanke der Selbstsorge und der Selbstverantwortung beseitigt wird.

Die Klagen über die hohe Belastung durch die Sozialversicherung sprechen u. E. von einer Verkennung des hohen Zweckes und der wahren Bedeutung der Sozialversicherung. Oder sollten die Arbeitgeber immer noch nicht von ihrer Gewohnheit, jeden Fortschritt in der Gestaltung der Arbeiterverhältnisse und der Hebung der materiellen Lage der Arbeiter die unheilvollsten Wirkungen vorauszusagen, abgelassen haben? Die Sozialversicherung in ihrer heutigen Form ist nur als ein Notbehelf anzusehen, deren Wirkungen aber sehr segensreich sind.[54] Ihre Bedeutung für die Erhaltung der Arbeitskraft und Volksgesundheit rechtfertigt die Lasten, die um ihretwillen übernommen werden müssen. Ein Vergleich der sozialpolitischen Lasten mit anderen durch die Nachkriegsverhältnisse bedingten Lasten, so Zahlungen ans Ausland, erscheint uns abwägig. Durch den Schutz der Arbeitskraft vermittels der Sozialversicherung wird die Leistungsfähigkeit der Arbeiter gesteigert und damit die Rentabilität der Industrie gefördert. Es werden Mehrausgaben an Löhnen gespart. Beständе die Sozialversicherung nicht, so müßten die Löhne der Arbeitnehmer höher sein, um ihnen selbst die Vorsorge für die Fälle der

52) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung deutscher Arbeitgeberverbände 1925/26, S. 99.
53) ebenda, S. 103.
54) Theodor Brauer: a. a. O. S. 95. „Folge der Versicherungsäußerungen ist die Befestigung der Familiengrundlage . . . Jedenfalls ist den familienzerstörenden Einflüssen, die sich als Folge des modernen Produktionsprozesses ergeben, durch die Sozialversicherung ein gewisser Damm entgegengestellt."

Krankheit, des Unfalles, der Invalidität usw. zu ermöglichen. Es unterliegt keinem Zweifel, daß den an der Versicherung Beteiligten große Opfer auferlegt werden, die heut als besonders drückend empfunden werden müssen. Diese Aufwendungen sind aber zur Schaffung eines leistungsfähigen und arbeitsfreudigen Arbeiterstandes und zur Förderung seines Aufstieges notwendig.

Zusammenfassung und Schlußbetrachtung.

Ueberblickt man das Ergebnis vorliegender Untersuchungen, so wird man feststellen müssen, daß sich eine durchgreifende, den Anforderungen der modernen Korporativwirtschaft entsprechende Wandlung im sozialpolitischen Denken der industriellen Unternehmer noch nicht vollzogen und der soziale Gemeinschaftsgedanke noch keine vollkommene Anerkennung gefunden hat. Dies verwundert umsomehr, als die Unternehmer auf rein wirtschaftlichem Gebiete schon in der Vorkriegszeit in weitem Umfange mit den Anschauungen des Individualismus gebrochen haben.

Nach der anfänglichen aus Zweckmäßigkeitsgründen erfolgten Bejahung der nachkriegszeitlichen Sozialpolitik setzt bald mit zunehmender Bedrängnis der Wirtschaft eine gegenläufige Bewegung ein, die im Jahre 1923, als alle Stützen der Wirtschaft wankten, den Höhepunkt erreicht. In dieser Zeit sind die sozialpolitischen Errungenschaften der Nachkriegszeit in Gefahr, vernichtet zu werden. Die Gegensätze zwischen den beiden Wirtschaftsparteien, die nach der sozialen Umwälzung durch die Arbeitsgemeinschaft zu mildern und zu überbrücken versucht werden, treten schärfer denn je offen zutage, auf beiden Seiten stellt man sich auf den alten Kampfstandpunkt ein, ohne irgendwelche Versuche zu einer Einigung zu unternehmen; anstelle der Verhandlungsverpflichtung tritt das Diktat der Unternehmer, die damit in brüsker Weise den Geist der modernen Korporativwirtschaft verleugnen. „Es drängt sich", sagt Sieben, „unwillkürlich die Ueberzeugung auf, daß die Arbeitgeber um die Jahreswende 1923/24 versucht haben, die ganze neuere Sozialpolitik oder wesentliche Teile derselben in einem Moment der Schwäche der Arbeiterschaft über

den Haufen zu rennen."[1] In der größten Not greift der Staat durch die Ermächtigungsgesetzgebung ein und versucht die Richtung für eine maßvolle, von der Revolutionspsychose befreite Entwicklung der Sozialpolitik anzuzeigen. Als sich nach der Befreiung vom Inflationstaumel die Schäden der Wirtschaft in ihrer ganzen Größe und Unerbittlichkeit offenbarten, fordert die Rücksicht auf die schwerbedrängte Wirtschaft von der Sozialpolitik manches Opfer. Während sich die Arbeitnehmer gegen einen Abbau der Sozialpolitik wehren zu müssen glauben, bezeichnen die Arbeitgeber die Einschränkung als nicht weitgehend genug, obwohl sie sich zu der Ansicht herablassen, daß sich seit dem Jahre 1924 eine gewisse stärkere Betonung der Berücksichtigung der Interessen der Wirtschaft zeigt.[2] In dem Streit der Meinungen ist daran festzuhalten, daß das neue Gebäude der Sozialpolitik immer noch fest und unerschüttert dastand. Einen Beweis dafür gibt uns der Reichsarbeitsminister Dr. Brauns, der zur Zeit der Krisis sagt: „Vergleicht man das, was an Errungenschaften auf der einen Seite der Not der Zeit vorübergehend zum Opfer gebracht werden mußte, und was auf der anderen Seite an sozialreformerischen Maßnahmen und Leistungen erhalten, vor dem Untergang gerettet und noch verbessert wurde, so steht die deutsche Sozialpolitik auch heute noch achtunggebietend da. Wenn auch das deutsche Volk in seiner gegenwärtigen Lage mehr arbeiten und sich mehr einschränken muß als andere Völker, wenn auch die Aufrechterhaltung sozialer Errungenschaften uns nicht so leicht gemacht wird wie den anderen, so steht doch unumstößlich fest: Zum sozialen Pessimismus ist kein Anlaß! Von einem Abbau der Sozialpolitik kann keine Rede sein! Auch heut noch steht es um die deutsche Sozialpolitik besser als in der Vorkriegszeit".[3]

Die Arbeitgeber haben die Stoßkraft ihrer Organisationen überschätzt, in besserer Einsicht treten sie den Rückzug an, sodaß Sieben sagen kann: „Die Arbeitgeber, die um die Jahreswende 1923/24 Morgenluft gewittert hat-

---

1) Clemens Sieben: Abbau der Sozialpolitik, 1926, S. 12; vgl. auch Soziale Praxis 1924, Nr. 1 „Zur Lage" und „Der Arbeitgeber", 1923, Nr. 3, S. 35 ff.

2) Roland Brauweiler: Arbeitgeberverbände und Sozialpolitik ein Vortrag, a. a. O., Seite 7.

3) Hans Brauns: a. a. O. S. 58 ff.

ten, die zur überspannten Autorität und mechanischer Disziplin zurückkehren wollten, die die Zwangsjacke der Sozialpolitik mit jähem Ruck abwerfen wollten, mußten zu einer ruhigeren Beurteilung der Lage zurückkehren. Im eigenen Lager regte sich Opposition gegen tollpatschige Scharfmacherei."[4] Die Arbeitgeber können nicht länger die Realität sozial-ökonomischen Geschehens verleugnen und sich dem Fortschreiten des Inkorporierungsprozesses entgegenstellen, sie bekennen sich endlich zu den neuen Formen, den Formen der modernen Korporativwirtschaft und unterwerfen sich den in ihr geltenden Normen. Das ist gewiß ein bedeutender sozialer Fortschritt, wenn man bedenkt, wie tief der Individualismus im Geistesleben der industriellen Unternehmer Wurzel gefaßt hat. Männer, wie Dr. Sorge, von Borsig, Dr. Silverberg vermitteln uns, wie wir oben dargestellt haben, das Bekenntnis der Unternehmerschaft zur modernen Wirtschaft; sie wollen uns zu erkennen geben, daß die Unternehmer mit dem alten Ideal der freien Wirtschaft gebrochen haben. Eine Bekräftigung dieser Versicherungen finden wir in dem letzten Geschäftsbericht (1925/26) der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände; dort heißt es: „Daß an dem Primat des Staates gegenüber der Wirtschaft in allen ihren Lebensäußerungen kein Zweifel bestehen darf und daß daher auch die Sozialpolitik in das gesamte, in der Staatsgewalt gipfelnde Leben des Volkes als dienendes Glied eingefügt werden muß. Das bedingt bei allen Beteiligten Rücksichtnahme und Zurücktretenlassen rein egoistischer Wünsche zugunsten der höheren Idee des Allgemeinwohls... Das Eingreifen des Staates in das freie Spiel der Kräfte ist hierbei u. E. gerechtfertigt und notwendig, soweit es sich um den Schutz des Schwächeren, um die Verhinderung von Entwicklungen, die dem Allgemeinwohl abträglich sind, und um den Ausgleich solcher Gegensätze handelt, deren unmittelbare Lösung zwischen den Beteiligten nicht ohne Schädigung allgemeiner Interessen möglich ist".[5]

Das korporative System ist zur Wirklichkeit geworden, damit hat die universalistische Idee einen Sieg über die im Denkleben der Unternehmer verankerte individualistische Idee

4) Clemens Sieben: a. a. O. S. 11.

5) vgl. Geschäftsbericht der Vereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände, 1925/26, Seite XIII.

davongetragen. Die moderne Wirtschaftsgesinnung ist aber noch nicht tief genug in die Gedanken- und Ideenwelt der Unternehmer eingedrungen. Das liegt einmal daran, daß sich die Einordnung der Unternehmer in die korporative Wirtschaft nicht immer aus tiefster und echter Erkenntnis, sondern im weiten Umfange unter dem Zwang der Verhältnisse vollzog und vollzieht. Zum andern stehen wir mitten im Umbildungsprozeß, die Zeit der Entwicklung ist viel zu kurz, als daß der universalistische Gedanke, die soziale Gemeinschaftsidee der modernen Korporativwirtschaft reife und gute Früchte tragen könnte. So erleben wir von Zeit zu Zeit ein Aufflackern der Ideen der freien Wirtschaft, eine Auflehnung gegen die in der modernen Korporativwirtschaft geschaffenen Bindungen und oft noch Versuche, diese Bindungen mit Gewalt zu lösen. Erinnert sei hier nur an die jüngsten Begebenheiten in der westdeutschen Eisenindustrie.

Es sind heute noch viele Stimmen laut, die der Sozialpolitik allein die Schuld für unsere bedrängte Wirtschaftslage zuschreiben, die sich nicht mit der Ideenwelt der modernen Sozialpolitik abfinden können, die von einer steigenden Verschüttung des Individualismus durch die moderne Sozialpolitik sprechen.[6] „Wir leiden", klagt man, „an einem Mangel an Individualismus, Freiheit und Selbstverwaltung und dementsprechend an einem Ueberwuchern der Kollektivformen und des Massenhaften, an einer bedenklichen Herrschaft des Niveaus und des Schemas. Wir haben zu wenig freie, sozial-pädagogische Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, dafür aber zuviel Staatsbevormundung und Ressortismus. Auch in unserer Sozialpolitik herrscht zu sehr der Unteroffizier, nur trägt er den schwarzen Rock des Regierungsrats".[7]

Manche Vorwürfe gegen die neuen sozialen Gebilde der modernen Korporativwirtschaft fallen auf die scheltenden Unternehmer selbst zurück. Würde nur ernstlich der Versuch gemacht werden, die Arbeitsbedingungen und alle die in die Lebenssphäre der Arbeiter eingreifenden Fragen mit den Gewerkschaften im Geiste der Arbeitsgemeinschaft zu regeln und die von der modernen Korporativwirtschaft ge-

6) vgl. Der Arbeitgeber, 17. Jahrg. 1927, Nr. 15, S. 363.

7) „Individualismus und Sozialpolitik" in: Kölnische Zeitung, Nr. 451, vom 27. Juni 1927.

stellen Aufgaben im freiwilligen Zusammenwirken zu lösen, könnte anstelle staatlicher Bevormundung die korporative Selbstverwaltung treten. Diese müßte aber, wie oben dargelegt wurde, getragen sein von der in der modernen Korporativwirtschaft geübten Gemeingesinnung und müßte, um mit Pieper zu sprechen, „zum allgemeinen Wohle des Volkes handeln, nicht aber zum Wohle einer Volksgruppe, die über die übrigen Volksgruppen herrschen will." Denn erst diese echte Selbstverwaltung in der Sozialpolitik, fährt Pieper fort, „verwirklicht deren letzten Leitgedanken, die volle Menschwerdung der sozial erniedrigten und gedemütigten, niedergehaltenen Volksgruppen durch Erhebung zur ebenbürtigen Teilnahme an der Ehre und Freiheit der Vollbürger, die ihr Gliedleben in der Volksgemeinschaft und Nation vor dieser selbst verantworten, und zwar nicht der einzelne für sich, sondern in korporativen Gemeinschaften. Es darf aber nicht verschwiegen werden, daß solche dauerhafte korporative Selbstverwaltung in der Sozialpolitik als erste Gemeinschaftsarbeit erst dann in unserem zerklüfteten Wirtschaftsvolke zu erwarten ist, wenn die Wirtschaftsführer und die Wirtschaftsgefolgschaft ihre Erwerbsarbeit durch den Berufsgedanken zur Berufsarbeit veredeln, die ein Treuedienst am Lebensglücke der Volksgenossen ist, deren Sorgen man sich anvertraut weiß".[8] Die von Pieper vertretenen Anschauungen treffen sich mit den von uns in vorliegenden Untersuchungen entwickelten Gedankengängen. Man kann nicht sagen, daß die Unternehmer zu jeder Zeit die Voraussetzungen für die Verwirklichung der Selbstverwaltung, für ein gedeihliches, friedfertiges und verständnisvolles Zusammenwirken mit der Arbeiterschaft erfüllt und ein von wahrer Gemeingesinnung getragenes Verständnis für die Lage und die Forderungen der Arbeiter gezeigt haben. Solange sich nicht die Grundsätze der modernen Korporativwirtschaft im Denkleben der industriellen Unternehmer fest verankert haben, muß der Staat über den sozialen Frieden wachen und, wenn nötig, den öffentlichen Frieden mit Zwang aufrecht erhalten.

---

8) Ar. Pieper: Die Bedeutung der Selbstverwaltung in der Sozialpolitik. in: Der Deutsche, Nr. 165, vom 17. Juli 1927.

Lebenslauf.

Geboren am 17. November 1901 zu Schmardt, bei Kreuzburg OS., als Sohn des Landwirts Franz Przewloka, im katholischen Bekenntnis erzogen, besuchte ich bis zum Jahre 1913 die Volksschule in Schmardt, darauf das humanistische Gymnasium in Kreuzburg und erhielt 1922 das Zeugnis der Reife. Ich studierte dann Nationalökonomie, und zwar bis zum S. S. 1923 in Frankfurt a. M., dann in Breslau; dort bestand ich am 27. November 1926 die Prüfung für Diplom-Volkswirte und am 24. Februar 1928 die mündliche Doktorprüfung.